

تشريعات العاملين بالقطاع العام

(القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨)

والتشريعات المعدلة والمكملة والمنفذه لأحكامه

ملحق العددين الاول والثانى
السنة السادسة والستون
يناير وفبراير ١٩٨٦



تشريعات العاملين بالقطاع العام

(القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨)

والتشريعات المعدلة والمكملة والمنفذه لأحكامه

ملحق العددين الاول والثانى
السنة السادسة والستون
يناير وفبراير ١٩٨٦

تقــديم

في إبريل عام ١٩٧٩ سبق أن صدر ملحق خاص بتشريعات العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام ، فمضت على أصداره سبعة سنوات تخللتها تعديلات فى تلك التشريعات ، كما صدرت كذلك قوانين أخرى مكملة ومنفذة لها .

وتعميمــا للفائدة القانونية ، فقد رأينا إصدار هذا الملحق الجديد خاص بتشريعات العاملين بالقطاع العام ، وفى مقدمتها القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وما طرأت عليه من تعديلات وكذلك القوانين والقرارات المكملة والمنفذة لهذا القانون .

وجدير بالذكر أننا قد حرصنا على أن يضم هذا الملحق بعض الكتب الدورية الصادرة عن الجهاز المركزى للتنظيم والادارة والتى تضمنت إيضاحا وتفسيرا لغموض يكون قد أدرك تلك التشريعات .

وجدير بالذكر إيضا أننا حرصنا على أن نشير – عند تناول بعض النصوص – إلي بعض أحكام محكمة النقض والادارية العليا التى صدرت فى شأن تطبيق تلك النصوص .

والله آلعلى القدير نسأله السداد والتوفيق فى خدمة الزملاء الأعزاء فى رحاب رسالة المحاماة المجيدة الشامخة .

مارس عام ١٩٨٦

سكرتير التحرير
عصمت الهوارى
المحامى

قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

باصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام(*)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام القانون المرافق بشأن نظام العاملين بالقطاع العام .

(المادة الثانية)

يلغى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من أول يوليه سنة ١٩٧٨ .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٣ شعبان سنة ١٣٩٨ (١٨ يولية سنة ١٩٧٨)

(*) الجريدة الرسمية العدد ٢٩ تابع ب فى ١٩٧٨/٧/٢٠ .

قانون نظام العاملين بالقطاع العام[1]

الباب الأول

فى الأحكام العامة

مادة ١ – تسرى أحكام هذا القانون على العاملين فى شركات القطاع العام . وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هذا القانون[2] .

---

(١) شركات القطاع العام لا تدار عن طريق الدولة وانما تدار عن طريق مجلس ادارتها ولاتمثل شركات القطاع العام جهازا اداريا ، ولا تعتبر من أشخاص القانون العام بل تظل رغم ملكية الدولة لها شخصا من أشخاص القانون الخاص ولا يعتبر العاملون بها من الموظفين العموميين ، مؤدى ذلك أن جهة القضاء العادى هى المختصة بنظر الدعاوى التى يرفعها العاملون بهذه الشركات للمطالبة بحقوقهم كلها (نقض الطعن رقم ١٧٩٨ س ٥٠ ق جلسة ٨١/٢/٢٢)

كما أن القرارات التى تصدرها شركات القطاع العام فى شان العاملين بها لا تعتبر من قبيل القرارات الادارية ، ومن ثم فان القضاء العادى هو الذى يختص بنظر المنازعات المتعلقة بها ، ولا يغير من ذلك اشتراط القانون أن يتم النقل أو الندب من الوزير المختص لأن ذلك لايعدو فى حقيقته أن يكون تنظيما للعلاقة القائمة بين العامل والشركة . (نقض الطعن رقم ١٨٥٩ لسنة ٥١ ق جلسة ٨٢/٦/١٢ والطعن رقم ٢٠٤ لسنة ٤٦ ق جلسة ٨٢/٦/٢٢

(٢) قانون العمل المشار اليه فى المادة (١) رقم ١٣٧/١٩٨١ نشر بالجريدة الرسمية بالعدد ٣٣ تابع فى ١٩٨١/٨/١٣ . =

مادة ٢ – يتولى المجلس الأعلى للقطاع التنسيق بين الشركات الداخلة فى نطاقه وذلك بتقديم المشورة فيما يعرض عليه من الشركات للمساعدة فى تحقيق الأهداف المرسومة لها .

مادة ٣ – تشكل فى كل شركة بقرار من رئيس مجلس الإدارة لجنة أو أكثر لشئون العاملين وتتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية – أن وجدت يختاره مجلسها – وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس الادارة وتصدر توصياتها بأغلبية الآراء فاذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

ويتولى أعمال الأمانة الفنية لهذة اللجان رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود .

والطعن رقم ٥٩٠ لسنة ٤٨ ق جلسة ٨٣/١/٣١ والطعن رقم ٩٧١ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٣/٥/٢١ كما قضت محكمة القضاء الادارى (الدائرة الاستئنافية) بجلسة ٧١/٣/٣١ فى الطعن رقم ١١ لسنة ٢ قضائية – بعدم اعتبار شركات القطاع العام من أشخاص القانون العام ذلك أن العاملين بهذه الشركات لا يعتبرون موظفين عموميين ، وعدم اختصاص مجلس الدولة بالغاء القرارات الصادرة بفصلهم ، وصدور حكم محكمة العمال الجزئية بعدم اختصاصها ولائيا لا يمنع من الحكم بعدم اختصاص مجلس الدولة ولائياً بنظر الدعوى وأحالتها الى المحكمة الابتدائية المختصة للفصل فيها (القضيتان رقما ١١٢٦ ، ١١٢٧ لسنة ١ق – جلسة ١٩٧١/٢/١٧ – الدائرة الاستئنافية) .

مادة ٤ – تختص اللجان المنصوص عليها فى المادة السابقة بالنظر فى تعيين ونقل وترقية العاملين واستحقاقهم العلاوات واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم وذلك بالنسبة لوظائف الدرجة الثانية فما دونها . كما تختص بالنظر فيما يرى رئيس مجلس الادارة عرضه عليها من موضوعات .

وترسل اللجنة توصياتها الى رئيس مجلس الادارة خلال أسبوع لاعتمادها فاذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال شهر من تاريخ ارسالها اليه اعتبرت نافذة أما اذا اعترض عليها – كلها أو بعضها – فعليه أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيدها للجنة للنظر فيها على ضوء هذه الأسباب ، ويحدد لها أجلا لا يتجاوز شهرا لاعادة النظر فيها . فاذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدى اللجنة رأيها اعتبر رأيه نافذا فاذا تمسكت اللجنة برأيها خلال هذا الأجل فعليها أن تعيد توصياتها لرئيس مجلس الادارة لعرضها على مجلس الادارة خلال شهر ليتخذ ما يراه بشأنها ويعتبر قرار المجلس فى هذه الحالة نهائيا .

مادة ٥ – تعلن القرارات التى تصدر فى شئون العاملين فى نشرة يصدر بتنظيم توزيعها وتعليقها فى لوحة الاعلانات قرار من رئيس مجلس الادارة[1] .

---

(١) قضت المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٤٢٤ لسنة ١٤ق عليا بجلسة ٦٩/٤/١٢ بأن العلم بالقرار الذى يقوم مقام النشر والاعلان يجب أن يكون علما يقينا لاظنياً ولا افتراضيا وأن هذا العلم اليقينى لا يتحقق الا بتوافر عدة شروط هى : =

مادة ٦ – يختص مجلس الدولة دون غيره بابداء الرأى مسببا فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون عن طريق ادارة الفتوى المختصة وذلك خلال شهر من تاريخ طلب الفتوى عن طريق الجهاز المركزى للتنظيم والادارة .

مادة ٧ – يكون حساب المدد المنصوص عليها فى هذا القانون بالتقويم الميلادى .

= أ – أن يثبت علم صاحب المصلحة شخصيا وفى تاريخ معلوم .
ب – أن يكون العلم شاملا لمؤدى القرار ومحتوياته .
جـ – أن يكون صاحب المصلحة فى حالة تسمح له بالالمام بكل مايجب معرفته حتى يستطيع تبين حقيقة أمره .

الباب الثانى

فى العلاقة الوظيفية وانتهائها

الفصل الأول

فى الوظائف

مادة ٨[١] – تضع كل شركة هيكلا تنظيميا لها وكذلك جداول توصيف وتقييم الوظائف المطلوبة لها بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها وذلك فى حدود الجدول رقم (١) المرافق لهذا القانون .

ويعتمد الهيكل التنظيمى وجداول التوصيف والتقييم من مجلس الادارة .

ولمجلس الادارة أن يعيد النظر فى الهيكل التنظيمى وفى الجداول المشار اليها كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك .

وفى كل الأحوال يشترط الالتزام بالنسبة المقررة للأجور الى رقم الانتاج أو رقم الأعمال .

---

(١) ورد بالمذكرة الايضاحية أنه بدأت أحكام هذا الفصل بتقرير ان كل شركة تضع هيكلا تنظيميا وجداول توصيف وتقييم الوظائف المطلوبة لها فى حدود جدول الأجور المرفق بالقانون وذلك كله بشرط الالتزام بالنسبة المقررة للأجور الى رقم الانتاج أو رقم الأعمال – هذا وتحقيقا للمرونة فقد أوكلت المادة الثامنة لمجلس الادارة اعتماد الهيكل التنظيمى وجدول التوصيف والتقييم وكذلك اعادة النظر فيها كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك .

كما يضع مجلس الادارة القواعد والاجراءات المتعلقة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة وأهدافها وذلك مع مراعاة المعايير التى يصدر بشأنها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٩ - تقسم وظائف كل شركة الى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب والاعارة .

مادة ١٠ - يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين فيها أو الترقية أو النقل أو الندب أو الاعارة اليها وذلك طبقا للقواعد والضوابط والاجراءات التى يضعها مجلس الادارة فى هذا الشأن[١]

مادة ١١ - يضع مجلس الادارة نظاما لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب ولمن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية وللعاملين المتدرجين وذلك بما يتفق مع نشاط الشركة وظروفها

---

(١) ورد بالمذكرة الايضاحية أنه مما هو جدير بالذكر تعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب والاعارة طبقا للقواعد والضوابط والاجراءات التى يضعها مجلس الادارة فى هذا الشأن ، ويعتبر هذا الحكم متفقا مع نظام ترتيب الوظائف الذى بنيت =

وبما يساعد على تحقيق أهدافها وبمراعاة التشريعات التى تصدرها الدولة فى هذا الشأن(١) (٢)

الفصل الثانى

فى التعيين فى الوظائف

مادة ١٢ – فيما عدا وظائف رئيس وأعضاء مجلس الادارة التى تشغل بقرار من رئيس مجلس الوزراء يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة بناء على ترشيح مجلس الادارة .

ويكون التعيين فى باقى الوظائف بقرار من رئيس مجلس

=عليه أحكام هذا المشروع وذلك استمرارا لما تقرر منها فى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

(١) يلاحظ أن تعيين العامل بمكافأة شاملة – أيا كان مقدارها – يعتبر أنه عين لعمل عرضى أو مؤقت ، لأنه يعنى أن العمل الذى أسند اليه لايصادف وظيفة بالهيكل الوظيفى للشركة . كما أن وصف المكافأة بالشمول يفيد أن الشركة غير ملزمة أن تضيف اليها أى مبلغ آخر كبدل تمثيل أو غير من البدلات أو أية علاوات أو غيرها مما يطبق على الوظائف الدائمة المبينة بالهيكل الوظيفى . نقض الطعن رقم ١٦٧٥ لسنة ٥٠ ق – جلسة ١٩٨٣/١/٢٣ .

(٢) تكييف العمل بأنه عرضى أو مؤقت انما يتقيد بطبيعة العمل ذاته وبظروفه وليس بمقدار الوقت الذى يستغرقه مهما استطال . (نقض الطعن رقم ٧١ لسنة ٤٣ ق – جلسة ١٩٨٢/١/١٦) .

الادارة أو من يفوضه وذلك مع مراعاة أحكام المادة (٤) من هذا القانون

---

(١) تضمن الكتاب الدورى لجهاز التنظيم والادارة رقم ١٩٧٠/٣ فى شأن تعيين زوجات وأبناء وأشقاء الشهداء والمفقودين موافقة اللجنة الوزارية لشئون الاقتصاد والقوى العاملة بجلستها المنعقدة فى ١٩٦٩/١١/١٠ على القواعد التالية فى شأن تعيين زوجات وأبناء وأشقاء الشهداء أو المفقودين وهى :

أولا : تتولى اللجنة الوزارية للقوى العاملة تعيين زوجه أو أحد أبناء أو أشقاء الشهداء أو المفقودين من الحاصلين على شهادات جامعية أو ثانوية فنية أو مهنية بشرط عدم سبق تعيينه عند صدور قرار بتعيين دفعته .

ثانيا : زوجات أو أبناء أو أشقاء الشهداء أو المفقودين الذين لاتنطبق عليهم الشروط السابقة يستثنون من أقدمية التسجيل بمكاتب القوى العاملة ويمكن للجنة القوى العاملة بالقوات المسلحة ان ترشحهم على الوظائف التى تقوم بحجزها طبقا لقرار نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة رقم ١٢٩ لسنة ١٩٦٣ .

– كتاب دورى الجهاز رقم ٢ لسنة ١٩٦٨ فى شأن قيام شهادة تأهيل العاجزين مهنيا مقام اللياقة الصحية بالنسبة لحالة العجز الثابتة بها وذلك فى مجال التعيين فى الوظائف العامة والذى تضمن المادة ٣٤ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦٤ فى شأن الضمان الاجتماعى وتنص هذه المادة على انه «استثناء من القواعد التنظيمية العامة بشأن اللياقة الصحية ، تقوم الشهادة المنصوص عليها فى المادة ٣٣ السابقة مقام اللياقة الصحية بالنسبة الى حالة العجز الواردة بهذه الشهادة فقط وذلك عند التعيين فى الوظائف العامة وتكون لهم أولوية فى التعيين أسبق على الأولوية المقررة للمجندين وفقا للقانون . =

مادة ١٣ – يضع مجلس الادارة القواعد الخاصة بالاعلان عن الوظائف الخالية واجراءات التعيين فيها ، كما يحدد الوظائف التي تشغل بامتحان وتلك التي تشغل بدون امتحان[1] .

ويستثنى من ذلك الوظائف التي يكون شغلها بقرار من رئيس مجلس الوزراء أو بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة .

مادة ١٤[2] – يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان ، وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجا فان تساويا تقدم الأكبر سنا .

= – كتاب دوري الجهاز رقم ٤ لسنة ١٩٧٢ في شأن الأخذ بنتيجة الكشف الطبي الذي يجريه القومسيون العسكري على المجندين المرشحين لوظائف في المؤسسات العامة وشركات القطاع العام . والمتضمن أن لجنة القوى العاملة للقوات المسلحة تقوم بترشيح أفراد القوات المسلحة الذين أبلوا بلاء حسنا في العمليات الحربية وبعضهم يكون ما زال مجندا أو مستبقيا بالخدمة وأن الشروط التي يتعين توافرها في المجندين من الناحية الصحية أشد من تلك التي يتعين توافرها في المرشح للتعيين في الوظائف المدنية ولذلك فان الجهاز يوصي بأن يؤخذ بنتيجة الكشف الطبي الذي يجريه القومسيون العسكري على المجندين المرشحين للوظائف المدنية .

(١) اجتياز الامتحان الذي يجري لشغل الوظيفة لا يرتب للعامل حقا في شغلها ألا اذا صدر القرار بذلك ممن له حق اصداره وفي الوقت الذي يحدده (نقض طعن رقم ١٤٥٦ لسنة ٤٧ ق ١٩٨٣/٦/٥) .

(٢) ورد بالمذكرة الايضاحية أن المادة ١٤ فصلت التعيين طبقا لما اذا كان مبينا على أمتحان أو بدون امتحان وذلك نظرا لأهمية ايراد هذه =

وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعيين بمضى سنة من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان ويجوز التعيين من القوائم التى مضى عليها أكثر من سنة اذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال السنة التالية لانقضاء السنة .

ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون امتحان على الوجه الآتى :

(١) اذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقا للمؤهل الأعلى وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجا فالأكبر سنا .

(٢) اذا كانت الخبرة هى المطلوبة فيكون التعيين طبقا لمدد الخبرة .

مادة ١٥ – تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التى تحجز للمصابين فى العمليات الحربية الذين تسمح حالاتهم بالقيام بأعمالها ، كما يحدد ذلك القرار قواعد شغلها ويجوز أن

= الأحكام لتعلقها بأوضاع العاملين وحقوقهم وبوصفها الأساس والخطوة الأولى فى حياتهم الوظيفية مما لا يسوغ معه ترك تقريرها لمجلس الادارة كذلك حددت هذه المادة القواعد التى تحكم أولوية التعيين فى الوظائف سواء منها ما يشغل بامتحان أو بغير امتحان وذلك بما يتفق مع النطق السليم وبما لا يحتاج معه الأمر الى تدخل مجلس الادارة فى وضع هذه القواعد التى تتفق كذلك مع ما سبق أن أيده اتجاه القضاء الادارى فى هذا الشأن .

يعين فى هذه الوظائف أزواج هؤلاء المصابين أو أحد أولادهم أو أحد أخواتهم القائمين باعالتهم وذلك فى حالة عجزهم عجزا تاما أو وفاتهم اذا توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف . وكذلك الأمر بالنسبة للشهداء[1] .

---

(١) ورد بالمذكرة الايضاحية أن المادة ١٥ تضمنت حكما مستحدثا وهو فى نفس الوقت تقنين لما هو مطبق فى القطاع الحكومى ولنفس الاعتبارات الوطنية والانسانية التى دعت الى تطبيقه وهو حجز بعض الوظائف للمصابين فى الحروب ، ويلاحظ أن هذا الحكم أضاف الى المستفيدين منه حاليا «أحد أشقاء المصاب فى الحروب وذلك للاعتبارات المشار اليها .

– تنص المادة ١٣ من القانون رقم ١٩٧٨/٣٢ على أن .

«للمعوق المؤهل من المصابين بسبب العمليات الحربية أو الغارات الجوية أثناء وبسبب تأدية الخدمة العسكرية والوطنية أولوية التعين فى الوظائف أو الأعمال مع مراعاة النسبة المنصوص عليها فى المادتين ٩ ، ١٠» .

ويعفى المعوقون المرشحون للتعيين من شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ولمن يتم تعيينهم منهم حق الجمع بين المرتب الذى يعين به وبين المعاش الذى يتقاضاه بحيث لايجاوز مجموعها خمسة وعشرين جنيها مصريا .

– وتنص المادتان ١٠ ، ١٤ من القانون رقم ٣٩ لسنة ٧٥ بشأن تأهيل المعوقين المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ٨٢ على أن :

(أ) تخصص للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل نسبة ٥٪ من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من وحدات الجهاز الادارى للدولة =

....

= والهيئات العامة والقطاع العام ، كما تلتزم هذه الوحدات باستيفاء النسبة المشار اليها باستخدام المعوقين بدائرة عمل كل وحدة والمسجلين بمكاتب القوى العاملة المختصة على أن يتم استكمال النسبة المقررة بالقانون خلال سنتين من تاريخ صدور هذا التعديل .

– ويجوز لأى من هذه الجهات استخدام المعوقين المقيدين فى مكاتب القوى العاملة مباشرة دون ترشيح منها ، وتحتسب هذه التعيينات من النسبة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة ، ويجب فى جميع الأحوال اخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق العمل .

– يكون التعيين فى الوظائف التى تخصص للمعوقين طبقا لأحكام هذا القانون من غيرهم فى الجهاز الادارى للدولة والهيئات والمؤسسات والوحدات الاقتصادية التابعة لها باطلا ولا أثر له اذا تم ذلك دون موافقة مسبقة من وزير الشئون الاجتماعية ولا يجوز حرمان المعوقين الذين يتم تشغيلهم طبقا لأحكام هذا القانون من أية مزايا أو حقوق مقررة للعاملين الآخرين فى الجهات التى يعملون بها .

– كما تنص المادة ١٥ من القانون رقم ٣٩/ ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ١٩٨٢/٤٠ الذى يلزم وحدات القطاع الخاص ووحدات الجهاز الادارى للدولة والقطاع العام بامساك سجل خاص لقيد المعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل الذين التحقوا بالعمل لديها .

– كما تنص المادة ٤١ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ على أنه :

....

= «يجوز للمجندين والموضوعين تحت الطلب للخدمة فى كتائب الأعمال الوطنية التقدم للتوظف بوحدات الجهاز الادارى للدولة ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام ويعتبر المجندون منهم بعد التعيين فى حكم المعارين .

كما يجوز لهم التقدم للعمل بالشركات والمؤسسات الخاصة والمشروعات الفردية ويحتفظ لهم بوظائفهم أو أعمالهم بعد التعيين وفقا لأحكام المادة (٤٢) من هذا القانون .

ويكون للمجند ولمن أتم خدمته الالزامية الأولوية فى التعيين على زملائه المرشحين معه فى ذات مرتبة النجاح واذا كان التعيين فى الوظيفة بامتحان مسابقة فيكون له الأولوية فى التعيين على زملائه الناجحين معه فى ذات الامتحان المتساوين معه فى درجات أو مرتبة النجاح فى الامتحان ويشترط للتمتع بهذه الأولوية الحصول على درجة أخلاق لاتقل عن (جيدة) أو تقارير سرية مرضية .

واذا تعدد المرشحون الناجحون فى امتحان المسابقة من الفئات المشار اليها يكون التعيين من بينهم بحسب درجة الأسبقية فى الامتحان ومع ذلك يعفى الحاصلون منهم على المؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة من امتحان المسابقة .

– كما تنص المادة ١٤٨ من القانون رقم ١٢٣ لسنة ٨١ بشأن ضباط الشرف وضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة على أنه :

«فى حالة الترشيح لشغل أحدى الوظائف المدنية بالوزارات والمصالح والهيئات العامة ووحدات الحكم المحلى ووحدات القطاع العام يكون لمن انتهت خدمته من ضباط الشرف وضباط الصف والجنود المتطوعين أو

مادة ١٦[١] – يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف :

(١) أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية أو جنسية احدى الدول العربية التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة الى تولى الوظائف العامة .

=المجندين الأولوية فى التعيين وذلك فى حالة تساوى جميع الشروط اللازمة لشغل الوظيفة أو تساوى درجات مرتبة النجاح – فى حالة عقد امتحان مسابقة لشغل تلك الوظيفة – ويشترط أن يكون حاصلا على درجة أخلاق لا تقل عن (جيدة) .

– كما انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بفتواها رقم ٤٨٧ بتاريخ ١٩٧٣/٦/١٠ ان للمجند أولوية فى التعيين على زملائه المرشحين معه من نفس مرتبة النجاح واذا كان التعيين بمسابقة تكون له الأولوية على زملائه الناجحين معه فى المسابقة والعبرة فى التمتع بهذه الأولوية أن يكون الشخص مجندا وقت التعيين حتى وأن كان غير مجند وقت الامتحان اذ انه فى المرحلة السابقة على التعيين وهى مرحلة التقدم الى المسابقة ثم أداء الامتحان لاتبدو ثمة حاجة الى تمييز المجند على غيره وانما يأتى التمييز بعد النجاح وفى مرحلة التعيين باعتبار أنه فى هذه المرحلة تتحقق له ميزة التفضيل على زملائه الناجحين معه ، ويحق له التقدم عليهم فى قائمة الناجحين .

(١) ورد بالمذكرة الايضاحية لهذا القانون أن المادة ١٦ تناولت الشروط التى يجب أن تتوافر فى شاغلى وظائف الشركة وهى شروط تعتبر متصلة بالنظام العام ولذلك لم يترك تحديدها لتقرير مجلس الادارة ويلاحظ =

(٢) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

(٣) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قوانين العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره .

ومع ذلك فاذا كان الحكم مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيينه بعد موافقة رئيس مجلس الادارة .

= أن المشروع قد أضاف الى الشروط (المعروفة) شرطا استمده من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بشأن تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالقطاع الحكومى والعام بمقتضاه يجوز لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص أن يقرر ضرورة أجتياز المرشح للوظيفة مرحلة التعليم الالزامى وذلك للأسباب التى وضع من أجلها الحكم المذكور .

متى تم تحديد سن العامل بالطريق الذى رسمه القانون واستقرت الأوضاع القانونية على مقتضاه فانه يمتنع على ذوى الشأن أن يتنازعوا فيها عن طريق المجادلة فى تلك السن ، ويجد هذا الرأى سنده من نصوص التشريعات المتعلقة بالنظام الوظيفي ومن ثم فان تقدير سن العامل طبقا لنصوص هذه التشريعات يكون اما بشهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد أو بقرار من القومسيون الطبى اذا لم يقدم العامل شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية ويكون قرار القومسيون الطبى بالتقدير فى هذه الحالة نهائيا حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك .

(الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة جلسة ١٩٧٩/١٠/١٣) .

واذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول دون التعيين الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم أن ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .

(٤) ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبى نهائى ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل .

(٥) أن يكون مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة وفقا لجداول الوظائف وبطاقات وصفها .

(٦) أن تثبت لياقته صحيا بمعرفة الجهة الطبية التى يحددها مجلس الادارة ، ويجوز الاعفاء من شروط اللياقة اللازمة للتعين للاستمرار فى العمل كلها أو بعضها بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه .

(٧) أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

(٨) ألا تقل سنه عن ست عشر سنة .

(٩) أن يكون ملما بالقراءة والكتابة .

مادة ١٧ – المؤهلات العلمية الأجنبية التى تمنحها الجامعات والمعاهد والمدارس الأجنبية يصدر بمعادلتها المؤهلات الوطنية أو بتقييمها علميا اذا لم تكن لها نظائر من المؤهلات الوطنية قرار من وزير التعليم المختص أو من وزير شئون الأزهر حسب الأحوال بناء على اقتراح لجنة تشكل لهذا الغرض تمثل فيها وزارة التعليم والادارة العامة للبعثات والجهاز المركزى للتنظيم والادارة

والكليات والمعاهد التى فيها نوع الدراسة المطلوب معادلة شهاداتها أو تقييمها علميا .

كما يصدر قرار من الجهة المشار اليها بالتقييم العلمى للمؤهلات التى تمنحها المعاهد والمدارس الوطنية .

مادة ١٨[١] - يوضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة لاتزيد عن ستة أشهر من تاريخ تسليمه العمل وتقرر صلاحيته في خلال مدة الاختبار وفقا للنظام الذى يقرره مجلس الادارة ، ويستثنى من ذلك المعينون فى الوظائف العليا .

ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة[٢] .

---

(١) ورد بالمذكرة الايضاحية أن المشروع فى المادة ١٨ اعتبر لفترة الاختبار حدا أقصى وبالتالى فيجوز لمجلس الادارة أن يحدد مدة أقل وهو ما يتيح لمجلس الادارة المرونة فى تحديد هذه الفترة تبعا لنوعية الوظائف وبما يتفق مع ظروف كل شركة وهو ما يتفق أيضا مع حرية الحركة التى يستهدفها القانون رقم ١١١/ ١٩٧٥ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام . الجريدة الرسمية العدد ٣٨ فى ١٨ /١٩٧٥/٩ .

(٢) تقرير صلاحية العامل أو عدم صلاحيته للاستمرار فى العمل المعين فيه تحت الاختبار فى شركات القطاع العام يحكمه النظام الذى يضعه مجلس ادارة الشركة متضمنا العناصر اللازمة للتعرف على هذه الصلاحية ومدى توافرها فى عاملها (نقض طعن رقم ٩٢٥ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٣/٦) .

مادة ١٩ – استثناء من حكم المادة ١٣ يجوز اعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الشركة أو فى شركة أخرى بذات أجره الأصلى الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاها فى وظيفته السابقة فى الأقدمية وذلك اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها على أن يكون التقرير الأخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة كفء على الأقل .

مادة ٢٠ – اذا كان للعامل المرشح للتعيين فى غير أدنى وظائف المجموعة النوعية مدة خبرة كلية فانه يجوز تعيينه باحتساب هذه المدة بمراعاة المدد التى يحددها مجلس الادارة بحيث لا تقل عن مجموع المدد البينية الواردة فى بطاقات وصف الوظائف الأدنى من الوظيفة المرشح للتعيين بها .

مادة ٢١ – تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعين فيها . فاذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلى :

(١) اذا كان التعيين لأول مرة فتحدد الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية فى أولوية التعيين طبقا لما ورد فى المادة (١٣) .

(٢) اذا كان التعيين متضمنا ترقية فتحدد الأقدمية على أساس الأقدمية فى الوظيفة السابقة .

(٣) اذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة أخرى فى نفس درجته أو فى درجة أخرى تحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ اعادة تعيينه .

مادة ٢٢ - يستحق العامل الاجر المقرر للوظيفة طبقا لجدول الأجور رقم (١) المرافق لهذا القانون ووفقا لما يرد بجداول توصيف وتقييم الوظائف المعتمدة من مجلس ادارة الشركة وذلك من تاريخ تسلمه العمل ما لم يكن مستبق بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه .

واستثناء من ذلك اذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة أخرى فى نفس درجته أو فى درجة أخرى بنفس الشركة أو شركة أخرى احتفظ له بالأجر الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة

ويجوز لرئيس مجلس الوزراء فى الحالات التى يقدرها أن يقرر احتفاظ العامل بما كان يتقاضاه من أجر حتى ولو تجاوز الأجر المقرر للوظيفة المعين بها[1] .

---

(١) ورد بالمذكرة الايضاحية أن المادة ٢٢ تضمنت أحكاما تفصيلية لأنها على درجة من الأهمية تقتضى ذلك وقد روعى فيها صالح العاملين والاحتفاظ لهم بأوضاعهم الوظيفية وذلك فيما قررته المادة المذكورة من استحقاق العامل المستبقى بالقوات المسلحة لأجره من تاريخ تعيينه لا من تاريخ تسليمه العمل وكذلك ما تقرره لمن أعيد تعيينه فى وظيفة من مجموعة أخرى مع الاحتفاظ بالأجر الذى كان يتقاضاه في وظيفته السابقة اذا كان يزيد بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها مادامت مدة خدمته متصلة .

مادة ٢٣ – يصدر مجلس إدارة الشركة قرارا بنظام احتساب مدة الخبرة المكتسبة علميا وما يترتب عليها من احتساب الأقدمية الافتراضية والزيادة فى أجر بداية التعيين وذلك بالنسبة للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة مع مراعاة اتفاق هذه الخبرة مع طبيعة عمل الوظيفة .

كما يضع مجلس الادارة القواعد التى تسمح بالتعيين بما يجاوز بداية الأجر المقرر للوظيفة وذلك فى الحالات التى يتوافر فيها لشاغل الوظيفة مدد خبرة ترفع من مستوى الأداء .

الفصل الثالث

فى قياس كفاية الأداء

مادة ٢٤ – يضع مجلس الادارة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها .

ويكون قياس الأداء بصفة دورية ثلاثة مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تعدها الشركة لهذا الغرض ويعتبر الأداء العادى هو المعيار الذى يؤخذ أساسا لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز ، أو كفء أو ضعيف ولمجلس الادارة أن يضيف مراتب أخرى .

كما يضع المجلس نظاما يتضمن تحديد الاجراءات التى تتبع فى وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والتظلم منها .

ويقتصر تقدير كفاية الأداء على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى فما دونها وتعلن معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير في شأنهم[1] .

---

(١) ورد بالمذكرة الايضاحية أن المشروع استحدث فى هذا الفصل العديد من الاحكام ، فضلا عن تعديل الأحكام التى وردت فى هذا الشأن فى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ويرجع اهتمام المشروع بالأحكام المتعلقة «بقياس كفاية الاداء» الى عدة أمور يخلص أهمها فى أن هذا القياس هو الأساس العلمى والعملى الذى يجب أن يتخذ بالنسبة لكل مايتعلق بالترقية والنقل وحفز العاملين على زيادة الانتاج واجادته وتحسين الاداء ، ومن ثم فانه بجانب ماقرره المشروع من اختصاص مجلس الادارة بوضع «النظام» الخاص بهذا القياس وهو ما يعتبر متفقا مع أحكام المادة الثانية من القانون رقم (١١١ لسنة ١٩٧٥) فقد اعتنى المشروع بوضع الضوابط الموضوعية التى تساعد مجلس الادارة على وضع هذا النظام بما يتفق مع ظروف مختلف الشركات وطبيعة نشاطها ، وبما يكفل حسن ادارتها واشاعة روح الطمأنينة والشعور بالعدالة بين العاملين بها فى نفس الوقت .

— انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بفتواها رقم ٢٧٨ فى ١٩٧٤/٥/٢٨ الى أنه يتعين الاعتداد بآخر تقرير عن العامل قبل إيفاده فى أجازة للخارج وإعمال آثاره فى كافة مجالات العمل الوظيفى فلا يجوز الأخذ بتقارير مكتب البعثات بالبلد الموفد اليها العامل بديلا عن تقرير الكفاية الذى يوضع عن العامل بمعرفة الجهة التى يعمل بها ، ذلك أن لكل من التقارير السرية وتقارير البعثات مجاله الذى يعتد به . =

مادة ٢٥ – يجب أخطار العامل الذى يرى رؤساؤه أن مستوى أدائه ضعيف بأوجه الضعف فى هذا الأداء كتابة وذلك قبل نهاية الفترة التى يوضع عنها تقرير الكفاية .

مادة ٢٦ – يعلن العامل بصورة من تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من لجنة شئون العاملين وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ علمه للجنة تظلمات تشكل من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركوا فى وضع التقرير ، وعضو تختاره اللجنة النقابية بقرار من مجلس الادارة على أن تفصل اللجنة فى هذا التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه اليها ويكون قرارها نهائيا .

= – قضت المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٦٦٧ لسنة ١٥ ق عليا بجلسة ١٩٧٨/٤/١٨ بأن قرار لجنة شئون العاملين بتقدير العامل يجب أن يقوم على سبب مبرر له قانونا ، ولا يتأتى ذلك الا بقيام هذا السبب على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل العامل خلال السنة التى قدم التقرير عنها ، ومؤدى ذلك أن تقرير لجنة شئون العاملين ليس طليقا من كل قيد بل هو مقيد بالبيانات المتعلقة بعمل العامل عن السنة الموضوع عنها التقرير والتى تجد أصلها فى الأوراق وعلى الأخص ملف الخدمة ومن ثم فاذا ثبت من الأوراق وخاصة ملف المدعى أنها خالية مما يمكن أن يصلح سندا لما ذكرته اللجنة من أسباب مرسلة تبرر الهبوط بكفايته فقد قرارها بالتخفيض السبب المبرر له قانونا .

– وجدير بالذكر أن المادة ١/٢٥ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الشعب تنص على أنه (لا يخضع عضو مجلس الشعب فى الحالة المنصوص عليها فى المادة السابقة (حالة كونه من العاملين فى الدولة أو القطاع العام) لنظام التقارير السرية فى جهة تطبيقه أو عمله الأصلية ..) .

ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه .

مادة ٢٧ – يمنح العاملون الذين حصلوا على مرتبة ممتاز فى تقارير الكفاية شهادات تقدير من رئيس مجلس الادارة ، ويجوز اعلان أسمائهم فى لوحة مخصصة لذلك .

مادة ٢٨ – فى حالة اعارة العامل داخل الجمهورية أو ندبه أو تكليفه تختص بوضع التقرير النهائى عنه الجهة التى قضى بها المدة الأكبر من السنة التى يوضع عنها التقرير .

ويعتد بالتقريرين السابق وضعهما عن العامل فى حالة الاعارة للخارج أو فى حالة ما اذا صرح له باجازة خاصة .

وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبه كفء حكما ، فاذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكما .

وبالنسبة للعامل المستدعى للاحتياط أو المستبقى تقدر كفايته بمرتبة ممتاز حكما .

وبالنسبة لأعضاء المنظمات النقابية وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة تقدير كفايتهم فى السنة السابقة على انتخابهم بالمنظمات النقابية .

مادة ٢٩ – اذا زادت مدة مرض العامل عن ثمانية أشهر تقدر كفايته بمرتبة كفء حكما ، فاذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكما .

مادة ٣٠[1] – يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية التى يقرر مجلس الادارة صرفها ومن الترقية فى السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير .

ولا يترتب الأثر السابق اذا ما تراخى وضع التقرير عن الميعاد الذى يتعين وضعه فيه .

مادة ٣١ – يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين فاذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى من مستواها قررت نقله اليها أما اذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل فى أى وظيفة من مستواها بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة وترفع اللجنة تقريرها لرئيس مجلس الادارة لاعتماده ، فاذا لم يعتمده أعاده للجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل اليها العامل .

---

(١) ورد بالمذكرة الايضاحية أن مما استحدثه هذا المشروع فى هذا المجال أيضا ما قرره فى المادة ٣٠ من الاحتفاظ للعامل المقدم عنه تقرير ضعيف بنصف العلاوة الدورية المستحقة بدلا من حرمانه منها كلها وذلك حفاظا على استقرار حياته المعيشية وعونا على قيامه بجزء من أعبائها بما يترك له جانبا من أجره ينفقه فى أداء واجبات عمله ولا يفقده الأمل فى تحسين ادائه أو انتاجه فى المستقبل .

فاذا كان التقرير التالى مباشرة بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتباره نهائيا مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .

الفصل الرابع
فى الترقيـة

مادة ٣٢ – مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى اليها تكون الترقية اليها من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى اليها .

ولا يجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل ما لم تكن الترقية فى وظائف الشركات المنشأة حديثا أو لم يكن من بين العاملين بالشركة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه السنة .

ولا يجوز فى غير حالات الاعارة التى تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل المعار الى درجات الوظائف العليا الا بعد عودته من الاعارة[١] .

مادة ٣٣ – مع مراعاة حكم المادة (١٢) من هذا القانون تكون الترقية الى وظائف الدرجة الأولى فما فوقها بالاختيار ويستهدى فى ذلك بما يبديه الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه

(١) أضيفت الفقرة الأخيرة من المادة ٣٢ بالقانون رقم ١٠٩/١٩٨١ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين بالقطاع العام .

الوظائف وبما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز .

وتكون الترقية الى الوظائف الأخرى بالاختيار فى حدود النسب الواردة فى الجدول رقم (١) المرافق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة . على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويشترط فى ذلك أن يكون العامل حاصلا على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة عليها مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .

فاذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية فى الجزء الباقى الى سنة تالية .

مادة ٣٤ – يضع مجلس الادارة القواعد والاجراءات المتعلقة بالترقية وذلك بما يتفق مع أهمية الوظيفة المطلوب شغلها ومسئولياتها وواجباتها وكفاءة المرشح لشغلها والتى تتحدد على ضوء اجتياز الدورات التدريبية التى تتاح له والتقارير المقدمة عنه أو غير ذلك من مقاييس الكفاية .

مادة ٣٥ – بمراعاة أحكام المادة (١٢) من هذا القانون يصدر قرار الترقية من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه . وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ، ويستحق العامل بداية الدرجة المقررة للوظيفة المرقى اليها أو علاوة من علاواتها أيهما

أكبر اعتبارا من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية في موعدها[1] .

---

(١) قضت محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٢٥٩ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٥/١٢/٢٢ بأن التعيين فى الوظائف والترقية الى وظيفة ما فى تاريخ معين ليست حقا للموظف ، ما دام القانون لا يوجبه على سبيل الالزام ، والادارة هى التى تترخص فى تعيين التاريخ الذى يجرى فيه التعيين فى الوظيفة أو الذى يجرى فيه الترقية حسبما تقتضيه المصلحة العامة .

رأت ادارة الفتوى لوزارة النقل البحرى والمصالح العامة بالاسكندرية بفتواها المؤرخة ١٩٧٩/٥/٥ عدم جواز ترقية العامل ترقية عادية بأثر رجعى أى الى تاريخ سابق عن تاريخ صدور القرار . ذلك أن الأصل المقرر هو أن أحكام القرارات لاتسرى الا اعتبارا من تاريخ صدورها ولا يكون لها أثر رجعى الا فى حالتين :

١ – أن تكون هذه القرارات صادرة تنفيذا لقوانين ذات أثر رجعى .

٢ – أن تكون صادرة تنفيذا لأحكام صادرة من جهة قضائية بالغاء قرارات ادارية وقعت مخالفة للقانون .

– ان الترقية مزايا يعطاها العاملون تنهاضا لمواهبهم وكفايتهم ، وازكاءا للنشاط فى العمل بينهم ، فتجرى المصالح العامة على سنن من النجاح والتقدم ،فتؤدى أطيب الثمرات .والترقية – بهذه المثابة – نظام مقرر للمصلحة العامة يستهدف نقل العامل الى الوظيفة الأعلى مباشرة التى يصلح للترقية اليها بما يستتبع زيادة أجره عن طريق منحه بداية الدرجة المقررة للوظيفة المرقى اليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر . والترقية مركز قانونى ذاتى يلزم لانشائه فى حق العامل أن يصدر قرار بها . فتكون العبرة فى العلاقة =

الفصل الخامس
فى الأجور والعلاوات

مادة ٣٦ – تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقا لما ورد فى الجدول رقم (١) المرافق .

مادة ٣٧ – يقرر مجلس الادارة فى ختام كل سنة مالية مبدأ أستحقاق العاملين العلاوة الدورية أو عدم استحقاقها وذلك فى ضوء المركز المالى وما تحقق من أهداف .

كما يجوز للمجلس أن يقرر أستحقاق نسبة من العلاوة الدورية وفى هذه الحالة لايجوز أن تزيد النسبة المستحقة من العلاوة فى الوظائف العليا عنها فى وظائف الدرجات الأدنى ، وذلك بمراعاة حكم المادة (٣٠) من هذا القانون .

ويجب فى جميع الأحوال أن يعتمد قرار مجلس الادارة من الجمعية العمومية للشركة .

= الوظيفية الجديدة بصدد الوظيفة المرقى اليها العامل بصدور هذا القرار ، لا يتوقف تنفيذ قرار الترقية على قبول العامل المرقى ، ولا يجوز له أن يتنازل عن ترقيته ، بل ويمتنع الاتفاق معه على ذلك ، أو الغاء الترقية بناء على طلبه ، طالما أنها ليست تحسينا لحاله فقط ، ولا هى مقررة لصالحه وحده .

(نقض الطعن ١٤٨ لسنة ٤٨ ق – جلسة ١٩٨٢/١٢/٢٦)

مادة ٣٨[1] – مع مراعاة حكم المادة السابقة يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها طبقا لما هو مبين بالجدول رقم (١) المرافق بحيث لايجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة .

وتستحق العلاوة الدورية فى أول يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة .

ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمنى . وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمنى تستحق العلاوة فى أول يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ اعادة التعيين .

ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية .

---

(١) انتهى رأى ادارة الفتوى لوزارتى الدفاع والانتاج الحربى بفتواها رقم ٤٩ فى ١٩٨٢/١٠/١١ ملف رقم ٩٠٥/١/٣ الى اعتبار العامل الذى صدر عليه حكم بالحبس موقوفا عن عمله بقوة القانون وأن علاقته الوظيفية لم تنقطع وتظل قائمة ومن ثم فان العامل المحبوس يستحق العلاوات الدورية وتدرج مرتبه بها وكل ما هنالك أنه لا يجوز صرفها له خلال فترة حبسه باعتبار أنه يكون محروما من مرتبه وتوابعه خلال فترة الحبس وذلك طالما لم يحل دون استحقاقه لهذه العلاوات مانع من تقارير الكفاية السابقة على تاريخ وقفه عن العمل ولم يصدر حكم تأديبى يقضى بحرمانه من علاواته الدورية أو تأجيلها .

ويصدر بمنح العلاوة قرار من رئيس مجلس الادارة[1] .

الفصل السادس

فى البدلات والمزايا المادية والعينية والتعويضات

مادة ٣٩ – مع مراعاة أحكام المادة الثانية من هذا القانون يضع مجلس ادارة الشركة النظم المتعلقة بتقرير البدلات والمزايا العينية والتعويضات وذلك طبقا للأحكام الواردة فى المواد التالية .

مادة ٤٠ – مع مراعاة القرارات الصادرة من رئيس مجلس الوزراء يجوز لمجلس الادارة منح البدلات الآتية وتحديد فئة كل منها وذلك وفقا للنظام الذى يضعه فى هذا الشأن :

(١) بدل تمثيل لأعضاء مجلس الادارة المعينين وشاغلى الوظائف العليا والوظائف الرئيسية التى يحددها مجلس الادارة وذلك فى حدود ٥٠٪ م بدل التمثيل المقرر لرئيس مجلس الادارة[2] .

---

(١) كان تاريخ استحقاق العلاوة أول يناير ثم تعدلت الى (أول يوليو) بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ – الجريدة الرسمية العدد رقم ٢٨ فى ١٩٨١/٧/٩ .

(٢) بدل التمثيل ومثله بدل الضيافة ، انما يصرف لمواجهة الالتزامات التى تفرضها الوظيفة فلا يعتبر أجرا ولا يستحق الا يتحقق سببه وهو شغل الوظيفة التى تقرر لها البدل أو القيام بأعبائها – (نقض – طعن رقم ٥٢٥ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٣/٣/٢١ . =

ويصرف هذا البدل لشاغلى الوظيفة المقرر لها وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع هذا البدل للضرائب .

(٢) بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة وذلك بحد أقصى ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة التى يشغلها العامل .

(٣) بدل إقامة للعاملين فى مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل أثناء اقامتهم فى هذه المناطق ولا يخضع هذا البدل للضرائب .

(٤) بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة وذلك بالفئات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة .

(٥) بدلات خاصة للعاملين بفروع الشركة خارج الجمهورية وذلك بالفئات التى يحددها مجلس الادارة .

= كما أنه لايدخل ضمن عناصر التعويض المحكوم به فى حالة الحكم باعادة العامل المفصول الى الخدمة .. ذلك أن الضرر المادى الذى يجوز التعويض عنه يتمثل فى الاخلال بمصلحة مادية للمضرور ، ولما كان بدل التمثيل مقررا لمواجهة متطلبات الوظيفة وليس لمصلحة الموظف فانه لايترتب على فصله وعدم استحقاقه بدل التمثيل أى أخلال بمصلحة مالية له باعتبار أنه لم يقم بأعباء الوظيفة ولم يتكبد النفقات التى يتطلبها مظهرها ومن ثم لم يتحقق موجب استحقاق هذا البدل (الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة - فتوى رقم ٢٤٨ فى ١٩٧٥/٥/٨) .

مادة ٤١ – تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء مستويات الشركات والدرجة المالية التى يعين فيها رئيس مجلس ادارة كل مستوى وبدل التمثيل المقرر له وذلك وفقا لتقييم مستوى كل شركة بناء على أقتراح المجالس العليا للقطاعات .

وتحدد الدرجة التى يعين عليها رئيس مجلس ادارة الشركة وبدل التمثيل المقرر له وفقا للتحديد المشار اليه .

مادة ٤٢ – لرئيس مجلس الوزراء فى الحالات التى يقدرها أن يقرر احتفاظ العامل بصفة شخصية بالبدلات والمزايا التى يتقاضاها وذلك عند شغله وظيفة أخرى .

مادة ٤٣ – يضع مجلس الادارة بالاشتراك مع اللجنة النقابية للشركة نظاما للمزايا العينية التى يجوز منحها لبعض العاملين الذين تقتضى طبيعة أعمالهم تقرير هذه المزايا وذلك طبقا للقواعد والضوابط التى يقررها فى هذا الشأن .

مادة ٤٤ – يستحق العامل مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الاضافية التى يكلف بها من الرئيس المختص وذلك طبقا للقواعد والضوابط التى يضعها مجلس الادارة فى هذا الشأن .

مادة ٤٥ – يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بالأحكام والفئات الخاصة ببدل السفر ومصروفات الانتقال التى تصرف للعاملين تعويضا لهم عما ينفقونه فى سبيل أداء وظائفهم[١] .

---

(١) قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ٥٨ بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال

مادة ٤٦ – تكون الاختراعات والمصنفات التى يبتكرها العامل أثناء أو بسبب تأدية وظيفته ملكا للشركة وذلك اذا كانت نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها . وتكون مملوكة للدولة اذا كانت لها صلة بالشئون العسكرية . وفى جميع الأحوال يكون للعامل الحق فى تعويض عادل يراعى فى تقديره تشجيع البحث والاختراع وذلك كله طبقا للقواعد والاجراءات التى يضعها مجلس الادارة فى هذا الشأن مع مراعاة أحكام قرارات رئيس الجمهورية بنظام حوافز الابتكار والترشيد والتميز فى الأداء[١] .

---

(١) أنظر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٥٣ لسنة ١٩٦٧ بشأن نظام حوافز الابتكار وهو منشور بهذا الملحق .

الفصل السابع

فى ربط الأجر بالانتاج والحوافز

والرعاية الصحية والاجتماعية

مادة ٤٧ – يجوز لمجلس الادارة وضع نظام العمل بالقطعة أو بالانتاج أو بالعمولة بحيث يتضمن هذا النظام معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين والأجر المقابل لها وحساب الزيادة فى هذا الأجر عند زيادة الانتاج عن المعدلات المقررة وذلك دون التقيد بنهاية الأجر المقرر للوظيفة .

مادة ٤٨ – يضع مجلس الادارة نظاما للحوافز المادية والأدبية على اختلاف أنواعها بما يكفل تحقيق أهداف الشركة ويحقق زيادة الانتاج وجودته وذلك على أساس معدلات قياسية للأداء والانتاج .

مادة ٤٩ – يجوز لرئيس مجلس الادارة تقرير مكافأة تشجيعية للعامل الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثا او اقتراحات تساعد على تحسين طريق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير فى النفقات .

كما يجوز لرئيس الجمعية العمومية للشركة منح مكافأة تشجيعية لرئيس ولأعضاء مجلس الادارة ولمن يرى من العاملين على ضوء ما تحقق من أهداف .

مادة ٥٠[١] – يجوز لرئيس مجلس الادارة منح العامل علاوة تعادل العلاوة الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وبمراعاة ما يأتى :

(١) أن يكون العامل قد حقق اقتصادا فى النفقات أو رفعا لمستوى الاداء أو زيادة فى الأنتاج أو أن تكون كفايته قد حددت بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين .

(٢) ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .

(٣) ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة .

ولا يمنع منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها .

---

(١) صدر كتاب دورى رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٠ بشأن قواعد منح العلاوة التشجيعية المتضمن قواعد منح هذه العلاوة طبقا للأحكام الواردة بنص المادة ٥٠ من القانون ١٩٧٨/٤٨ وينص على :

١ – أن منح العلاوة التشجيعية لا يكون الا فى ضوء المجموعات النوعية المحددة والمعتمدة وفقا لنظام ترتيب الوظائف .

٢ – ان منح هذه العلاوة ليس وجوبيا وأن الحد الأقصى لعدد من يمنحون هذه العلاوة لايتجاوز ١٠٪ فاذا لم يمكن توافر هذه النسبة بسبب قلة عدد العاملين من عشرة فلا يمكن منحها . =

كما يجوز لرئيس مجلس الادارة منح علاوة تشجيعية للعامل يحصل أثناء خدمته على مؤهل أعلى يتفق مع طبيعة عمله بالشركة مع قيامه بواجبات وظيفته أو على درجة علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقا للقواعد والاجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٥١ – يضع مجلس الادارة بالاشتراك مع اللجنة أو اللجان النقابية للشركة نظاما للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين بالشركة وذلك بما لايقل عن الخدمات المقررة فى قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقوانين المعدلة له بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له والقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ الخاص بالنقابات العمالية والتشريعات الأخرى الصادرة فى هذا

= ٣ – ان العاملين المعارين أو المنتدبين كل الوقت أو من هم فى أجازات خاصة يسوغ منحهم هذه العلاوة اذا توافرت فيهم شروط منحها من السنة التى تمنح فيها العلاوة عنها ..

٤ – أن هذه النسبة تحسب على أساس عدد العاملين سواء كان هؤلاء العاملين ممن سيمنحون هذه العلاوة أو أنهم لا يمنحونها .

كما صدر الكتاب الدورى رقم ١٤/١٩٨١ والمتضمن وجوب مراعاة أن تاريخ استحقاق العلاوة التشجيعية يتحدد بتاريخ أعتماد محضر لجنة شئون العاملين بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثانية فما دونها أو من تاريخ أصدار السلطة المختصة (رئيس مجلس الادارة) قرارها بالمنح بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الأولى .

الشأن ، وذلك بمراعاة ما لوزير المالية من سلطة اعانة أسر المجندين فى الأحوال وطبقا للأوضاع التى يقررها رئيس الجمهورية .

الفصل الثامن

فى النقل والندب والاعارة والبعثات والتدريب

مادة ٥٢[١][٢] – يجوز لدواعى العمل نقل العامل الى وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها داخل الشركة .

---

(١) نقل العامل – وبالحالات التى عددها القانون – يشترط أن يكون الى وظيفة فى ذات فئة وظيفة العامل المنقول . والا كان النقل أضرارا به ، وينطوى على جزاء تأديبى مقنع وأن وضع العامل المنقول فى مركز أقل ميزة أنما يتسم بالتعسف متى أستهدف منه صاحب العمل الاساءة الى العامل مما يخوله الحق فى المطالبة بالتعويض عن الأضرار التى لحقته من جراء ذلك كما يحق له الامتناع عن تنفيذ قرار نقله للركز الأقل ميزة طالما لم ينسب اليه خطأ ولم تكن مصلحة العمل تقتضيه (الطعن ١١٤ لسنة ٤٨ ق – جلسة ١٩٨٣/١/١٦) .

(٢) أن علاقة العاملين بشركات القطاع العام هى علاقة تعاقدية وليست علاقة تنظيمية ، وأنها لذلك تخضع لأحكام قوانين العمل ، كما تخضع لأحكام نظم العاملين بالقطاع العام المتعاقبة . يقتضى ذلك أن القرارات التى تصدرها شركات القطاع العام فى شأن العاملين بها لايعتبر من قبيل القرارات الادارية . لايغير من ذلك اشتراط أن يتم النقل أو الندب فى بعض الحالات بقرار من الوزير المختص لأن ذلك لا يعدو فى حقيقته أن يكون تنظيما للعلاقة

ولا يجوز بغير موافقة العامل نقله الى وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها فى شركة أخرى داخل القطاع أو فى قطاع آخر أو تابعة للجهاز الادارى للدولة أو الهيئات العامة وذلك بموافقة الوحدتين المنقول منها والمنقول اليها .

ويتم النقل فى الحالات المشار اليها بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

مادة ٥٣ - لمجلس الادارة أن يقرر نقل العامل اذا لم يكن مستوفيا لاشتراطات شغل أى وظيفة فى مجموعته النوعية الى وظيفة من نفس درجته فى مجموعة نوعية أخرى يكون مستوفيا لاشتراطات شغلها ، وتحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ شغله للوظيفة المنقول منها .

مادة ٥٤ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء نقل العامل من قطاع الى قطاع آخر فى الحالتين الآتيتين وذلك مع مراعاة حكم المادة (٤٢) من هذا القانون :

(١) اذا لم يكن مستوفيا لاشتراطات الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى القطاع الذى يعمل به .

(٢) اذا كان زائدا عن حاجة العمل فى الشركة التى يعمل بها .

= التعاقدية ، فان المنازعة المتعلقة بهذا القرار تظل بمنأى عن اختصاص القضاء الادارى ويختص بنظرها القضاء العادى صاحب الولاية العامة .
(الطعن ٥٩٠ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٣/٦/١٣) .

ويجوز لرئيس المجلس الأعلى للقطاع نقل العامل فى الحالتين السابقتين داخل القطاعات التى يشرف عليها(١) .

مادة ٥٥(٢) – يجوز لدواعى العمل بقرار من رئيس

---

(١) اذا تم نقل العامل من شركة الى أخرى بالأداة الصالحة له بلفظ (التعيين) ، فانه لايعتبر تعيينا جديدا ولا يعدوأن يكون نقلا تترتب عليه آثار النقل ، ومن بينها استصحاب العامل المنقول لاقدميته فى التعيين مؤدى ذلك أنه لا يتوقف أستحقاق العامل المنقول للعلاوة السنوية . فى أول يوليو التالى لنقله على مضى سنة من تاريخ هذا النقل متى كان قد مضى على تعيينه السابق على النقل سنة كاملة وكان مستوفيا الشروط الأخرى التى تمنح بمقتضاها العلاوة المذكورة (انظر الطعن رقم ٢٧٢ لسنة ٤٦ جلسة ١٩٨١/١٢/١٢) .

وقضت محكمة القضاء الادارى بجلسة ١٩٥٤/٣/١١ أنه من المقرر قانونا أن ليس للموظف أن يتشبث بالبقاء فى وظيفة معينة أو بالعمل فى مكان معين حرصا منه على ما يحققه له ذلك من مزايا مادية أو معنوية أو أدبية ناشئة عن ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية ليحول دون نقله الى وظيفة أخرى تعادلها فى الدرجة والمرتب لما يترتب على ذلك من شل يد السلطة الادارية على نقل موظفيها نقلا مكانيا من وظيفة الى أخرى وتغليب المصلحة الذاتية للموظفين على صالح العمل وما يترتب على ذلك من أخلال بالمساواة بين الموظفين ومجافاة العدالة فيما بينهم والأضرار بالمصلحة العامة اذ ليس للموظف من حقوق أكثر من الا يمس النقل وظيفته فى نوعها أو درجتها أو راتبها فاذا تم النقل فى هذه الحدود ولأسباب تتعلق بالمصلحة العامة لم يكن للموظف حق فى التضرر .

(٢) ورد بالمذكرة الايضاحية للمادة (٥٥) أن تلك المادة =

مجلس الادارة أو من يفوضه ندب العامل الى وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها أو الى وظيفة تعلو وظيفته مباشرة فى ذات الشركة وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد سنة أخرى وبحد أقصى سنتين .

مادة ٥٦(١) – يجوز بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه بعد موافقة العامل كتابة اعارته للعمل فى الداخل أو فى الخارج . ويحدد القرار الصادر بالاعارة مدتها وذلك فى ضوء القواعد والاجراءات التى يحددها مجلس الادارة ، ويكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعيرة .

= قصرت الندب على وظائف الشركة فلا يجوز بالتالى ندب العامل الى شركة أخرى وذلك لأن لكل شركة ميزتها المستقلة فاذا ما أريد الاستعانة بأحد العاملين فى شركة أخرى فيكون ذلك عن طريق الاعارة التى حددت شروطها المادة (٥٦) والتى أوكلت وضع القواعد والأجراءات الخاصة بها لمجلس الادارة حتى تتلاءم مع ظروف كل شركة وليسمح ذلك بالمرونة فى تقريرها وتعديلها تبعا لظروف العمل .

(١) انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة جلسة ١٩٧٩/١١/٢٨ ملف رقم ٤٧٥/٣/٨٦ الى (عدم جواز النص فى اللوائح الداخلية للشركات على عدم حساب الاعارة فى المدة المشترطة للترقية بالأقدمية – استمرار العلاقة بين المعار والجهة التابع لها استحقاق المعار للترقيات التى تتم بالأقدمية المطلقة) .

ولا يجوز اعارة أحد شاغلى الوظائف العليا قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغلها لها[1] .

مادة ٥٧ - يضع مجلس ادارة الشركة نظاما لايفاد العاملين بها فى بعثات داخلية أو خارجية أو منح أو أجازات دراسية بأجر أو بدون أجر ويستهدى فى ذلك بقرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة له .

مادة ٥٨ - تدخل مدد الاعارة والبعثات والمنح والاجازات الدراسية بأجر أو بدون أجر والتدريب ضمن مدة اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى وفى استحقاق العلاوة الدورية وذلك بمراعاة الأحكام الواردة بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له .

مادة ٥٩ - يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض رئيس الجمعية العمومية للشركة نقل رئيس مجلس ادارة

---

(١) أضيفت الفقرة الأخيرة من المادة ٥٦ بالقانون رقم ١٠٩/١٩٨١ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين بالقطاع العام - (الجريدة الرسمية العدد ٢٨ فى ١٩٨١/٧/٩ .

ملحوظة : يرجع الى القرار الجمهورى رقم ١ لسنة ١٩٦٩ بتنظيم الاعارة للعمل خارج الجمهورية (الجريدة الرسمية العدد رقم ٢ فى ١٩٦٩/١/٩ .

الشركة واعارته ، كما يجوز بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة ايفاده فى بعثة أو منحة[1] .

ويجوز بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة بناء على عرض رئيس مجلس الادارة نقل أعضاء مجلس الادارة المعينين وشاغلى الوظائف العليا واعارتهم ، أما ايفادهم فى بعثات أو منح وندبهم داخل الشركة فيكون بقرار من رئيس مجلس ادارة الشركة .

مادة ٦٠ - يلتزم العامل الذى أوفد فى بعثة أو منحة أو أجازة دراسية بالاستمرار فى العمل بالشركة للمدة التى يقررها مجلس الادارة والا التزم برد النفقات التى تحملتها الشركة فى سبيل ذلك وعليه أن يقدم تقريرا شاملا عن مهمته التى قام بها .

مادة ٦١ - يضع مجلس الادارة نظاما لتدريب العاملين بالشركة وتنمية قدراتهم ويتضمن هذا النظام الخطة والأساليب التى تكفل اعداد المرشحين للترقية لتولى وظائفهم الجديدة طبقا لمطالب شغلها ، كما يتضمن وسائل متابعة وتقويم نتائج هذه الخطة .

---

(١) نقل رئيس مجلس ادارة شركة من شركات القطاع .. منوط برئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الجمعية العمومية لشركة القطاع العام ، هذا النقل رهين بتحقق مقوماته وضوابطه بأن يكون الدافع له مصلحة العمل ودواعيه والا كان القرار مشوبا بعيب مخالفة القانون مستوجبا الالغاء (ادارية عليا جلسة ١٩٨٢/٤/٣ فى الطعن رقم ١٤٠٠ لسنة ٢٦ ق) .

ويعتبر التخلف عن التدريب اخلالا بالواجبات الوظيفية وتتحدد المعاملة المالية للموفدين في التدريب وفقا للقواعد التى يضعها مجلس الادارة فى هذا الشأن .

الفصل التاسع
فى الاجازات

مادة ٦٢ – لايجوز للعامل أن ينقطع عن عمله الا لأجازة يستحقها فى حدود الاجازات المقررة فى المواد التالية وطبقا للضوابط والاجراءات التى يضعها مجلس الادارة .

مادة ٦٣[1] – يحدد مجلس الادارة أيام العمل فى الأسبوع وساعاته بما يتفق مع النظام العام وطبيعة عمل الشركة والأهداف المنوط بها تحقيقها مع عدم الاخلال بالأحكام الواردة فى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية .

مادة ٦٤ – للعامل الحق فى اجازة بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

---

(١) المادة (١) من القانون رقم ١٩٦١/١٣٣ تنص على :

لا يجوز للمؤسسات الصناعية التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الصناعة تشغيل العامل تشغيلا فعليا أكثر من ٤٢ ساعة فى الاسبوع ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام . =

ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف اذا اقتضت الضرورة ذلك ، أو أن يمنح أياما عوضا عنها .

وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن .

مادة ٦٥ – يستحق العامل فى حدود القواعد والضوابط التى يضعها مجلس الادارة الاجازات الآتى بيانها :

١ – اجازة عارضة بأجر كامل لمدة سبعة أيام فى السنة وذلك لسبب طارىء يتعذر معه طلب الحصول على أية اجازة أخرى ولا تحسب ضمن الأجازة السنوية المقررة .

٢ – اجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية وذلك على الوجه التالى :

(أ) ١٥ يوما عن السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل .

(ب) ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة على الأقل .

(جـ) ٣٠ يوما لمن أمضى مدة عشر سنوات فى الخدمة .

(د) ٤٥ يوما لمن بلغ سن الخمسين .

= أنظر المواد من ١٣٣ – ١٤٢ من القانون رقم ١٩٨١/١٣٧ باصدار قانون العمل الخاص بتحديد ساعات العمل وقرار وزير العمل رقم ١٩٨٢/١٥ بتحديد الحالات أو الأعمال التى يجوز استمرار العمل فيها دون فترة راحة وقرار وزير العمل رقم ١٩٨٢/١٦ باستثناء بعض الجهات والمناطق والمحال من حكم الاغلاق الأسبوعى للمنشآت وتحديد مواعيد الاغلاق الليلى .

ولمجلس الادارة أن يقرر زيادة مدة الاجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون فى محافظات سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادى الجديد والصحراء الغربية والمناطق النائية التى يحددها أو بسبب طبيعة وظروف العمل أو اذا كان العمل فى أحد فروع الشركة خارج الجمهورية .

مادة ٦٦ – تحدد مواعيد الأجازات الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه .

ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها الا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويحتفظ العامل برصيد اجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على اجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما فى السنة بالاضافة الى الاجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على اجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل .

مادة ٦٧ – يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة اجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية التى يحددها مجلس ادارة الشركة وذلك فى الحدود الآتية :

(١) ثلاثة أشهر بأجر كامل .

(٢) ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره الأساسى .

(٣) ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠٪ من أجره الأساسى و ٧٥٪ لمن يجاوز سن الخمسين .

ويجوز للجهة الطبية التى يحددها مجلس الادارة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر اذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه الى علاج طويل ، ويرجع فى تحديد أنواع الأمراض التى من هذا النوع الى الجهة الطبية المختصة .

وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الاجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر مخفض الى اجازة اعتيادية اذا كان له وفر منها .

مادة ٦٨ – يصرح بالأجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة بعد توقيع الكشف على المريض فاذا اضطر المريض الى عرض نفسه على طبيب خارجى جاز للجهة الطبية المختصة اعتماد الاجازة المرضية المقدرة بمعرفة الطبيب الخارجى ، وفى جميع الأحوال يوفد طبيب من قبل الوحدة لزيارة المريض على أن يكون قراره نهائيا مهما كان الطبيب الخارجى ، فاذا توجه الطبيب الى العامل فى منزله ولم يجده وجب على العامل أن يقدم عذرا مقبولا ، فاذا لم يقبل العذر الذى يقدمه العامل أو قرر الطبيب أنه كان يمكنه الحضور لمقر الجهة الطبية المختصة جاز حرمانه من أجره عن مدة غيابه بالاضافة الى توقيع الجزاء المناسب عليه ومطالبته بتكاليف زيارة الطبيب ، ويجب على العامل أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل . وفى جميع الأحوال يعتبر تمارض العامل اخلالا خطيرا بواجباته يستوجب توقيع جزاء رادع .

واذا رغب العامل المريض فى قطع اجازته والعودة لعمله وجب أن يتم ذلك بناء على طلب كتابى منه وبعد موافقة الجهة الطبية المختصة .

مادة ٦٩ - تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن الأمراض المزمنة[1] .

مادة ٧٠ - لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال اجازاته المقررة فى المواد السابقة ، واذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التى يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الاجازة أو أن تسترد ما دفعته اليه من أجر مع عدم الاخلال بالجزاء التأديبى فى جميع الأحوال .

مادة ٧١ - تكون حالات الترخيص بأجازة بدون مرتب على الوجه الآتى :

(١) يمنح الزوج أو الزوجة اذا رخص لأحدهما بالسفر الى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل اجازة بدون مرتب ولا يجوز أن تجاوز هذه الاجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج ، كما لا يجوز أن تتصل هذه الاجازة باعارة الى الخارج ، ويتعين على الوحدة أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى جميع الأحوال[2] .

---

(١) القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ باضافة مادة جديدة الى القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ نشر بالجريدة الرسمية العدد رقم (٥) فى ١٩٦٤/١/٦ (النشرة التشريعية عدد يناير سنة ١٩٦٤ ص ١٠٠) .

(٢) يشترط أن يكون الزوج المسافر من العاملين بالحكومة أو القطاع العام دون الزوج الذى يعمل فى القطاع الخاص عند سفره الى الخارج - فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة جلسة ١٩٨٠/٥/٢٨) .

(٢) يجوز للسلطة المختصة منح العامل اجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وفقا للقواعد التى تضعها[١] .

ولا يجوز فى هذه الحالة ترقية العامل الى درجات الوظائف العليا الا بعد عودته من الأجازة كما لا يجوز الترخيص بهذه الأجازة لمن يشغل احدى تلك الوظائف قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله لها[٢] .

(٣) يجوز للسلطة المختصة منح العامل المنتسب لاحدى الكليات أو المعاهد العليا اجازة بدون مرتب عن أيام الامتحان الفعلية .

---

(١) وتكون حالات الترخيص باجازة بدون مرتب اذا طلب الزوج أو الزوجة ذلك باعتبار أن أحدهما قد صدر فى شأنه قرار باعارة أو اجازة الا تزيد الأجازة عن مدة بقاء الزوج فى الخارج والا تتصل هذه الاجازة باعارة خاصة وعلى الوحدة أن تستجيب لهذا الطلب فى جميع الأحوال بقيدين ألا تزيد الاجازة عن مدة بقاء الزوج فى الخارج والا تتصل هذه الأجازة بإعادة الى الخارج (ادارية عليا جلسة ٨١/١٢/٢٧ فى الطعن رقم ٢٣٨ لسنة ٢٦ ق).

– لا يجوز منح العاملة اجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة زوجها الا بعد تسلمها العمل ...(فتوى الجمعية العمومية بمجلس الدولة رقم ٢٨٥ فى ١٩٧٣/٣/١٧ جلسة ١٩٧٣/٣/٧) .

(٢) أضيفت الفقرة الأخيرة من البند (٢) من المادة (٧١) بالقانون رقم ١٩٨١/١٠٩ السابق الاشارة اليه .

ويجوز للوحدة شغل وظيفة العامل الذى رخص له باجازة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل بالتعيين أو الترقية عليها .

مادة ٧٢[١]، [٢] – تستحق العاملة بناء على طلبها أجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامان فى المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

واستثناء من حكم المادتين (١٢٥) ، (١٢٦) من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له ، تتحمل الوحدة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوى ٢٥٪ من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الاجازة وذلك وفقا لاختيارها .

---

(١) ورد بالمذكرة الايضاحية أنه (مما تجدر الأشارة اليه أيضا أن المادة (٧٢) استحدثت نوعا من الاجازات بدون أجر فقررت استحقاق العاملة – اذا طلبت ذلك – اجازة فى حدود سنتين كحد أقصى ولثلاث مرات خلال حياتها الوظيفية وذلك لرعاية طفلها) .

(٢) انتهت اللجنة الثالثة لقسم الفتوى بمجلس الدولة إلى مايلى :

(أ) لا يشترط حد أقصى لسن الطفل وانما يتحدد فى ضوء حالة وظروف الأم وحالة الطفل وحاجته اليها ويرجع فى تقرير منح تلك الاجازة لظروف الطفل ومدى حاجته اليها .

(ب) المقصود بالمرة الواحدة كل اجازة وليس كل طفل غير الآخر فيجوز أن تتعدد لذات الطفل عند قيام الحاجة التى تقررها الأم مع مراعاة الحد الأقصى الذى قرره القانون .

مادة ٧٣ - يستحق العامل اجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الاجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات الآتية :

(١) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته .

(٢) للعاملة الحق فى اجازة للوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

(٣) للعامل المخالط لمريض بمرض معد وترى الجهة الطبية المختصة منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التى تحددها .

= - انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٢/١٢/١٥ الى أن حكم المادة (٧٠) من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ تقابل المادة (٧٢) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ جاء عاما ومطلقا لاتخصيص فيه بتحديد الأجازة بعدد الأطفال أو بعدد الطلبات وكل ما شرطه أن يكون الحد الأقصى لكل مرة من الأجازة عامين ولثلاث مرات أى ست سنوات طوال الحياة الوظيفية وذلك تحقيقا للحكمة من استحداث هذا النص الجديد وهو رعاية الأم لطفلها والمنوط بها وحدها تقدير ملاءمات هذه الرعاية ومن ثم فليس ما يمنع قانونا أن تحصل العاملة على هذه الأجازة كلها لطفل واحد أو أن تستحق تلك الأجازة بناء على عدة طلبات ولو زاد عددها على ثلاثة أو أن يتخلل هذه الاجازة فاصل زمنى أو تكون متصلة .

ويستحق العامل الذى يصاب باصابة عمل وتقرر الجهة الطبية المختصة مدة لعلاجه اجازة للمدة التى تحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد اصابة العمل والتعويض المستحق .

مادة ٧٤ – يجوز لرئيس مجلس الادارة وفقا للقواعد التى يضعها المجلس الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها . وتستحق فى هذه الحالة نصف الاجازات الاعتيادية والمرضية المقررة لها ، وتسرى عليها أحكام هذا القانون فيما عدا ذلك .

واستثناء من حكم المادة ١٢٥ من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تؤدى الاشتراكات المستحقة وفقا لأحكام هذا القانون من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكها فى النظام المذكور .

مادة ٧٥ – لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط اجازة من أى نوع مما سبق طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة .

مادة ٧٦ – اذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره عن مدة غيابه وذلك مع عدم الاخلال بالمسئولية التأديبية .

ويجوز للجهة التى يحددها مجلس الادارة أن تقرر حساب مدة الانقطاع من أجازته ومنحه أجره اذا كان له رصيد منها يسمح بذلك .

مادة ٧٧ – تتخذ السنة الميلادية من أول يناير حتي آخر ديسمبر أساساً لحساب الأجازات التى تمنح للعاملين[١] .

---

(١) انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بفتواها رقم ٢٥٧/٦/٨٦ (٣٨٣) بجلستها المنعقدة فى ١٦/٢/١٩٨٣ الى مايلى :

أولا : عدم جواز النظر فى منح العامل المعين أية أجازات قبل تسمله العمل خلال المهلة التى تحددها الشركات لاستلام العمل وإنه بفوات تلك المهلة يعتبر قرار التعيين كأن لم يكن ما لم يقدم عذرا تقبله السلطة المختصة .

ثانيا : أحقية العامل فى الأجازات الوجوبية والاختيارية المنصوص عليها فى المواد ٧١ ، ٧٢ ، ٧٣ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المتعلقة بحالات الترخيص بأجازة بدون مرتب ، أجازة رعاية الطفل وحالات استحقاق العامل لأجازة خاصة بأجر كامل خلال فترة الاختبار وأن كان يترتب على منحها توقف فترة الاختبار خلال فترة الاجازة ثم تستكمل بعد عودة العامل من الأجازة .

ثالثا : منح الاجازات المنصوص عليها فى القانون مرجعه سنة الخدمة القانونية وليس سنة العمل الفعلى ومن ثم فان العامل يستحق اجازته المقررة فى أى وقت من السنة الميلادية دون ربطها بمدة العمل الفعلية وذلك أنه وأن كان المشرع قد قرر فى المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أن تتخذ السنة الميلادية لحساب الأجازات الا أن ذلك لا يعنى أن الأجازة لا تستحق كاملة الا اذا قضى العامل فى عمله المدة المقررة لها هذه الأجازة .

الفصل العاشر

فى واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٧٨ – يجب على العامل مراعاة الأحكام الآتية :

(١) أداء الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة .

(٢) أن يحسن معاملة الجمهور مع انجاز مصالحه فى الوقت المناسب .

(٣) المحافظة على مواعيد العمل واتباع الاجراءات التى تحددها اللائحة الداخلية للشركة فى حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد .

(٤) المحافظة على ممتلكات وأموال الشركة التى يعمل بها وصيانتها .

(٥) المحافظة على كرامة الوظيفة والسلوك بالمسلك اللائق بها .

(٦) ابلاغ الجهة التى يعمل بها بمحل اقامته وحالته الاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليهما خلال المدة التى تحددها اللائحة الداخلية للشركة .

(٧) أن يتعاون مع زملائه فى أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل .

(٨) أن ينفذ ما يصدر اليه من أوامر وذلك فى حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها .

ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التى تصدر منه ، كما يكون مسئولا عن حسن سير العمل فى حدود اختصاصاته .

مادة ٧٩ – يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة مايأتى :

(١) افشاء المعلومات المتعلقة بالعمل اذا كانت سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك ويظل هذا الالتزام قائما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية .

(٢) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق المتعلقة بالعمل ولو كان عملا كلف به شخصيا .

(٣) الجمع بين عمله وأى عمل آخر اذا كان من شأن ذلك الاخلال بواجبات وظيفته أو لا يتفق مع كرامة الوظيفة ومقتضياتها .

(٤) القيام بأعمال للغير بأجر أو بغير أجر الا بموافقة الجهة التى يحددها مجلس الادارة .

ويستثنى من ذلك القيام بأعمال القوامة والوصاية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطهم به صلة القرابة أو النسب الى الدرجة الرابعة ، وكذلك القيام بأعمال الحراسة على الأموال التى يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به قرابة أو نسب الى الدرجة الرابعة وذلك بشرط أن يخطر الجهة الرئاسية التابع لها .

(٥) مزاولة الأعمال التجارية بوجه عام وكذلك الدخول فى المناقصات والمزايدات وغيرها من أوجه النشاط التى تتصل بمهام وظيفته .

(٦) الاشتراك فى أوجه نشاط المشروعات أو المنشآت التى تمارس نشاطا مماثلا أو مرتبطا بالنشاط الذى تمارسه الشركة التى يعمل بها .

(٧) شراء أو استئجار عقار أو منقول مما تطرحه الجهات القضائية أو الادارية للبيع أو للايجار اذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته .

(٨) استئجار أراضى أو عقارات بقصد استغلالها فى الدائرة التى يؤدى فيها أعمال وظيفته اذا كان ذلك يتعارض مع نشاط الشركة التى يعمل بها .

(٩) المضاربة فى البورصات .

(١٠) شرب الخمر أو لعب الميسر فى الأندية أو المحال العامة .

(١١) الاقراض أو الاقتراض من وكلاء الشركة التى يعمل بها أو المعتمدين لديها أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا أو مرتبطا بالنشاط الذى تمارسه الشركة التى يعمل بها أو ممن يتعاقدون معها .

(١٢) قبول أى هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض من أى نوع بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته .

(١٣) التصريح بمعلومات أو بيانات تتصل بعمل الشركة بغير تصريح سابق من الجهة المختصة بالشركة .

(١٤) مخالفة اجراءات الأمن التى يصدر بها قرار من مجلس ادارة الشركة .

(١٥) جمع نقود لأى فرد أو هيئة أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو الاشتراك فى تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل الا اذا كان ذلك كله بموافقة الجهة التى يحددها مجلس ادارة الشركة ومع مراعاة أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ باصدار قانون النقابات العمالية .

(١٦) أن يشترك فى تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس ادارتها أو أى عمل فيها الا اذا كان مندوبا عن الشركة أو وحدات القطاع العام أو الحكومة أو الحكم المحلى[(١)، (٢)] .

---

(١) رأت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٧٧/١/٧ أن حظر مزاولة الأعمال التجارية لايشترط فيه احتراف العامل للتجارة أى مزاولة الأعمال التجارية بصفة مستمرة ومنتظمة بل أن مرد هذا الحظر هو أن يزاول العامل ما يعد عملا تجاريا فى مفهوم القانون التجارى وهو ما يتميز بعنصر جوهرى هو المضاربة .

ولما كان عقد النقل يعتبر عقدا تجاريا بالنسبة لأمين النقل سواء كان محترفا النقل أو لم يكن كذلك فانه ترتيبا على ذلك يحظر على العامل أن يستغل سيارة الأجرة استغلالا مباشرا وانما يجوز له تأجيرها بأجرة مقطوعة الى الغير ليستغلها هذا الغير لحسابه وتحت مسئوليته لأن مثل هذا التأجير ليس فيه عنصر مضاربة ولا يقوم احتمال افلاسه ويخرج بالتالى عن نطاق الأعمال التجارية ، كما وأن هذا الحظر يسرى أيضا فى حالة استغلال العامل لسيارة بوصفه وليا طبيعيا على الغير لأن التصرف وان كان ينصرف أثره الى الأصيل الا أنه صادر من النائب وليس من الأصيل ومن ثم فانه لا يجوز للعامل فى الصور التى يلحقها الحظر أن يأتى شيئا منها سواء بصفته أصيلا أو نائبا عن الغير المشمول بولايته .

(٢) انتهت ادارة الفتوى لوزارات المالية والاقتصاد والتجارة الخارجية والتموين والتجارة الداخلية والتأمينات الاجتماعية بشأن التصريح بالأعمال الفنية الى أنه يجوز منح العامل هذا التصريح بشرط الا يؤدى ذلك الى الأضرار بواجبات وظيفته وذلك أن مؤدى قانون حماية المؤلف الصادر بالقانون رقم=

الفصل الحادى عشر
فى التحقيق والتأديب

مادة ٨٠ – كل من يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها فى هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته يجازى باحدى الجزاءات المنصوص عليها فى المواد التالية ، وذلك بما يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التى ارتكبها .

ويعفى العامل من الجزاء اذا أثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادر اليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه كتابة الى المخالفة وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده .

= ٣٥٤ لسنة ١٩٥٤ أن المصنف سواء كان أدبيا أو علميا أو فنيا أيا كان مصدر التعبير عنه بالكتابة أو الصوت أو الرسم أو التصوير أو الحركة هو انتاج ذهنى متصل أشد الاتصال بالشخص ومن ثم فانه لا يجوز الحيلولة بين الانسان والتأليف ، وترتيبا على ذلك فان التأليف لايعد عملا تجاريا بأية حال من الأحوال أيا ما كان مظهر هذا التأليف أما استغلال المؤلف فقد يكون عملا تجاريا اذا ما قام المؤلف بنفسه بدور الناشر بينما لايكون كذلك اذا ما قام بنقل حق الاستغلال الى شخص آخر حتى ولو كان مقابل مبلغ من المال .

مادة ٨١[١] – لا يجوز توقيع جزاء على عامل الا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا .

ومع ذلك يجوز بالنسبة الى جزائى الانذار والخصم من المرتب عن مدة لاتجاوز ثلاثة أيام والوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونه فى المحضر الذى يحوى الجزاء .

---

(١) حكمت المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٢٦٤ لسنة ١٩ ق عليا بجلسة ١٩٧٤/٦/٢٩ بأنه طالما أن التحقيق مع المدعى كان مستوفيا القواعد الأساسية التى يجب توافرها فى التحقيقات عامة فقد حقق الضمان للمدعى لابداء دفاعه وبيان ما قد يكون لديه من أدلة أو قرائن ومن ثم فان أمتناع المدعى فى هذه الحالة عن ابداء أقواله وطلبه أحالة التحقيق الى النيابة الادارية لايبطل التحقيق لأنه يكون قد فوت على نفسه هذا الحق ولا يلومن الا نفسه .... ذلك أنه ما دامت الجهة التابع لها تملك سلطة التحقيق طبقا لأحكام قانون نظام العاملين فلا وجه لاجبارها على أن تعهد به الى النيابة الادارية أو أية جهة أخرى .

– وقضت المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٥٣٣ لسنة ١٦ ق . عليا بجلسة ١٩٧٤/١/٢٦ بأن فقد أوراق التحقيق لا يعنى مطلقا سقوط الذنب الادارى الذى انبنى على تلك الأوراق متى قام الدليل أولا على وجودها ثم فقدها أما محتوياتها فيستدل عليها بأوراق صادرة من أشخاص لهم صلة عمل وثيقة بها ، ومن ثم فانه طالما أن المخالفات التى أسندت الى المدعى =

مادة ٨٢ - الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

(١) الانذار .

(٢) تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لاتجاوز ثلاثة أشهر .

(٣) الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة .

ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز أو التنازل عنه قانونا .

(٤) الحرمان من نصف العلاوة الدورية .

(٥) الوقف عن العمل لمدة لاتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر[1] .

(٦) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين .

(٧) خفض الأجر فى حدود علاوة .

(٨) الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة .

= قد قام الدليل فى الأوراق على صحة أسنادها اليه فان القرار المطعون فيه يكون قد قام على كامل سببه وصدر من مختص باصداره .

(١) يلاحظ أن المادة ١/٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ باصدار قانون النقابات العمالية بعد استبدالها بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ تنص على أن :

« لا يجوز وقف عضو مجلس ادارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطيا أو تأديبيا أو توقيع عقوبة الفصل عليه الا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة .

(٩) الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذى كان عليه قبل الترقية .

(١٠) الاحالة إلى المعاش .

(١١) الفصل من الخدمة

أما بالنسبة للعاملين من شاغلى الوظائف العليا الواردة بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمدة من مجلس ادارة الشركة فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية[١] :

---

(١) **المذكرة الايضاحية للمادة (٨٢) :**

راعت المادة (٨٢) التدرج فى أنواع الجزاءات وأضافت الى ما قرره القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ منها الجزاءات الواردة فى البنود من (٦ - ١٠) من الفقرة الأولى من المادة المذكورة ، كما عدلت هذه المادة باقى الجزاءات التى أبقت عليها فقدمت جزاء تأجيل موعد استحقاق العلاوة على جزاء الخصم من الأجر لأن (الأول) أخف من حيث العبء المالى من (الثانى) ، كذلك فان فى التدرج الذى أوجدته المادة فى البنود من (٦ - ١٠) ما يكفل رعاية أكثر للعامل الذى قد لا تقتضى مخالفته توقيع جزاء الفصل من الخدمة-لأن جزاء الاحالة الى المعاش - ومن باب أولى الجزاءات الواردة قبله فى الترتيب - تعتبر أخفف من جزاء الفصل من الخدمة .

كذلك فقد خص المشروع شاغلى الوظائف العليا بجزاءات تناسب مكانتهم من الهيكل التنظيمى للشركة وبما يوحد بين معاملتهم فى هذا الشأن والمعاملة التى يعامل بها نظراؤهم فى القطاع الحكومى .

وقد قضت المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٢٦٤ لسنة ١٩ ق عليا بجلسة ١٩٧٤/٦/٢٩ بأنه يبين من مطالعة قرار نقل =

(١) التنبيه .
(٢) اللوم .
(٣) الاحالة الى المعاش .
(٤) الفصل من الخدمة .

مادة ٨٣ – يضع مجلس الادارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها واجراءات التحقيق والجهة المختصة بالتحقيق مع العاملين مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعدلة له .

وللمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معه التحقيق الاستماع الى الشهود والاطلاع على السجلات والأوراق التى يرى فائدتها فى التحقيق واجراء المعاينة .

= المطعون ضده الى وظيفة مفتش ادارى خارج ادارة الشئون القانونية أن السلطة المختصة قد أصدرت هذا القرار عقب اصدارها قرار مجازاته بخفض وظيفته الى الفئة الرابعة بأيام معدودات كما ارتكنت فى نقله الى قرار خفض الفئة ، ويخلص من ذلك أن قرار النقل كان يستهدف استكمال عقاب المطعون ضده بجزاء مبنى على الجزاء الأول فجاء والحالة هذه مخالفا لقواعد وأحكام الجزاءات التأديبية الواردة بنظام العاملين الذى حدد أنواع هذه الجزاءات على سبيل الحصر مما يعنى أن الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق فيما انتهى اليه من الغاء قرار النقل باعتباره قرارا تأديبيا .

ويكون التحقيق بمعرفة النيابة الادارية بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا وذلك بناء على طلب رئيس مجلس الادارة .

وأما بالنسبة لرئيس مجلس ادارة الشركة فيكون التحقيق معه بمعرفة النيابة الادارية بناء على طلب رئيس الجمعية العمومية للشركة .

مادة ٨٤ – يكون الاختصاص في توقيع الجزاءات التأديبية كما يلى :

(١) لشاغلى الوظائف العليا كل فى حدود اختصاصاته توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس مجلس الادارة وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٢) لرئيس مجلس الادارة بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثالثة فما دونها توقيع أى من الجزاءات التأديبية الواردة فى البنود من ١ – ٨ من الفقرة الأولى من المادة (٨٢) .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس مجلس ادارة الشركة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وتعرض التظلمات من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الادارة على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الادارة للنظر فى هذه التظلمات ويكون من ين أعضائها عضوا تختاره اللجنة النقابية .

(٣) للمحكمة التأديبية بالنسبة للجزاءات الواردة فى البنود من ٩ - ١١ من المادة ٨٢ ويكون التظلم من هذه الجزاءات أمام المحكمة الادارية العليا .

(٤) لمجلس الادارة بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها عدا أعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين وأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية توقيع أى من الجزاءات الواردة فى المادة (٨٢) من هذا القانون .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٥) لرئيس الجمعية العمومية للشركة بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة توقيع أحد جزاءى التنبيه أو اللوم وله توقيع أى من الجزاءات الواردة فى البنود من ١ - ٨ على أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية فيما عدا جزاء الوقف فيكون بناء على حكم من السلطة القضائية المختصة .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ أخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وفى جميع الحالات السابقة الواردة فى البنود من ١ - ٤ من هذه المادة تكون القرارات الصادرة بالبت فى التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية .

(٦) للمحكمة التأديبية المختصة بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة وأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة الادارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم .

مادة ٨٥ – اذا رأى مجلس الادارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التى ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة تعين قبل احالة العامل الى المحكمة التأديبية ، عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتى :

(١) مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه رئيسا

(٢) ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية أو النقابة العامة اذا لم توجد اللجنة النقابية

أعضاء

(٣) ممثل للشركة

وتتولى اللجنة المشار اليها بحث كل حالة تعرض عليها وابلاغ رأيها فيها لمجلس الادارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال وذلك فى ميعاد لا يجاوز أسبوعا من تاريخ احالة الأوراق اليها وللجنة فى سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التى ترى الاطلاع عليها ويجب عليها أن تحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسببا . وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل

المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الادارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال .

وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافا لأحكام هذه المادة يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى اجراء آخر .

مادة ٨٦ – لرئيس مجلس الادارة ، بقرار مسبب ، حفظ التحقيق وله أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا اذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة الا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التى تحددها . ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف الأجر ابتداء من تاريخ الوقف .

ويجب عرض الأمر فورا على المحكمة التأديبية لتقرير صرف أو عدم صرف الباقى من أجره فاذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملا حتى تقرر المحكمة ما يتبع فى شأنه .

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوما من تاريخ رفع الأمر اليها فاذا لم تصدر المحكمة قرارها فى خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملا . فاذا برىء العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الانذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف اليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره فان جوزى

بجزاء أشد تقرر الجهة التى وقعت الجزاء ما يتبع فى شأن الأجر الموقوف صرفه(١) .

فان جوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يسترد منه ما قد يكون سبق صرفه له من أجر .

وبالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية وأعضاء مجلس الادارة المنتجين يكون وقفهم عن العمل بقرار من السلطة القضائية المختصة ، وتسرى فى شأنهم الأحكام المتقدمة الخاصة بمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الأجر .

وبالنسبة لرئيس مجلس ادارة الشركة وأعضاء مجلس الادارة المعينين يكون وقفعم عن العمل بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة وتسرى فى شأنهم الأحكام المتقدمة الخاصة بمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الأجر .

---

(١) انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٧١/٦/٢٣ الى أنه فى حالة الحكم على العامل المستبقى بالخدمة العسكرية أو المستدعى من الاحتياط بعقوبات مقيدة للحرية فانه يحرم من مرتبه المدنى مدة تنفيذ العقوبة اذا كانت الجريمة التى أدين فيها تدخل ضمن جرائم القانون العام وبصرف النظر عن الجهة التى أصدرت الحكم ولا يجوز حرمانه من هذا المرتب اذا كانت الجريمة التى أدين فيها من الجرائم الانضباطية .

مادة ٨٧ - كل عامل يحبس احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطا أو تنفيذا لحكم جنائي غير نهائي يحرم من كامل اجره في حالة حبسة تنفيذا لحكم جنائي نهائي[١]

---

(١) رأت اللجنة الثانية لقسم الفتوى بمجلس الدولة بفتواها رقم ٧٨٣ بتاريخ ١٩٧٣/٦/١٤ بجلستها المنعقدة في ١٩٧٣/٤/٢٣ أن مدة حبس العامل تنفيذا لحكم نهائي تم بعد ذلك الغاؤه من محكمة النقض تعتبر مدة حبس احتياطي ... وذلك أن مؤدى نقض الحكم الجنائي الصادر بحبس العامل أعتباره كأن لم يكن لأن حكم النقض كاشف وليس منشئا مما يترتب على صدوره الغاء الحكم الجنائي بأثر رجعي من تاريخ صدوره وبالتالي يكون الحبس الذي تم وفقا للحكم الذي ألغي بأثر رجعي حبسا أحتياطيا شأنه شأن الحبس الاحتياطي الذي يتم خلال فترة المحاكمة الجنائية قبل صدور الحكم الجنائي .

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٨٠/١١/٢٦ ملف رقم ٥٤٠/٣/٨٦ الى أن وقف تنفيذ الحكم الصادر في جريمة مخلة بالشرف لا يحول دون ترتب الأثر الخاص بعدم استحقاق العامل المحال الى المحاكمة الجنائية للترقية طوال فترة الاحالة اذا ما انتهت هذه الاحالة بادانته ولو أوقف تنفيذ الحكم .

ذلك أن أثر الاحالة الى المحاكمة أو الوقف عن العمل ينعدم في حالتين :

(أ) أذا ثبت عدم أدانة العامل . =

ويعرض الأمر عند عودة العامل الى عمله على رئيس مجلس ادارة الشركة ليقرر ما يتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية ، فاذا اتضح عدم مسئوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه[١][٢] .

= (ب) اذا وقع عليه جزاء الأنذار أو الخصم أو الوقوف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام :

أما اذا انتهت المحاكمة الى الادانة أو توقيع جزاء تأديبى غير الانذار أو الخصم أو الوقف عن العمل مدة لاتقل عن خمسة أيام فانه يمتنع ترقية العامل طوال مدة الاحالة أو الوقف وصدور الحكم بالعقوبة مع وقف تنفيذها وقفا شاملا لا يعنى براءة ساحة العامل بل تعنى أنه أدين وثبت عليه . الا أن المحكمة رأت وقف تنفيذ هذا الحكم فقط .

(١) قضت محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٦٧٠ لسنة ٧ قضائية بجلسة ١٩٥٣/١١/١٨ بأنه اذا كان المدعى حبس احتياطيات بواسطه النيابة ثم أفرجت عنه بلا ضمان فتوجه لتسلم عمله شهادة من النيابة تثبت الافراج عنه وبأنه ليس أى مانع من عودته الى عمله وعلى مقتضى ماتقدم يكون وقف المدعى الذى بدأ بقوة القانون قد أنتهى كذلك من يوم الافراج عنه ويستحق مرتبه من يوم تقدمه لتسلم عمله وليس للادارة أن تمنعه من ذلك ثم تحتج عليه فيما بعد عودته بأنه لم يؤد عملا يستحق عليه أجرا لأنها هى المتسببة فى ذلك ولم يكن له يد فيه خصوصا وهى لم تر فيما نسب الى المدعى ما يستوجب مؤاخذته تأديبيا .

(٢) انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٦/٤/١٤ الى أنه اذا تقرر صرف المرتب الأصلى للعامل عن فترة وقفه عن العمل بالكامل فانه يستحق كذلك بدل التمثيل المقرر لوظيفته عن هذه المدة كاملا – فالبدل فى هذه الحالة هو من ملحقات المرتب =

مادة ٨٨[١] - لا يجوز النظر فى ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلى الا بعد انقضاء الفترات الآتية :

(١) ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام الى عشرة .

=وتوابعه ويدور مع المرتب الأصلى وجودا وعدما فلا يستحق العامل الموقوف من مقداره الا بنسبة ما يقرر له عن ذلك المرتب أساس ذلك أن الوقف عن العمل لا يرتب بذاته خلو وظيفة العامل وانما يظل شاغلا لها وأن كان ممنوعا عن ممارسة أعمال هذه الوظيفة فعلا ومن ثم يكون المناط فى أستحقاق بدل التمثيل متحققا فى شأنها كمن هو فى أجازة.

ملحوظة : المادة ١/٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ باصدار قانون النقابات العمالية بعد استبدالها بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ تنص على أن :

« لا يجوز وقف عضو مجلس ادارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها أحتياطيا أو تأديبيا أو بتوقيع عقوبة الفصل عليه الا بناء على قرار أو حكم من السلطة النقابية المختصة» .

(١) حكمت محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٤٩٣ لسنة ٢٠ القضائية بجلسة ١٩٧٠/١/١ بأن لجهة الادارة أن تضع من القواعد والضوابط ماتراه محققا للصالح العام - ليس لها أن تخرج عن الأحكام الواردة بالقانون عن ترقية الموظف الذى وقعت عليه عقوبة تأديبية تتضمن شروطا خارجية عنها - خصم يوم من مرتب العامل لا يقوم عقبة فى سبيل ترقيته .

(٢) ستة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة ١١ يوما الى ١٥ يوما .

(٣) تسعة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوما وتقل عن ثلاثين يوما .

(٤) سنة فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على ثلاثين يوما أو فى حالة توقيع جزاء خفض الأجر .

(٥) مدة التأجيل أو الحرمان فى حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها .

وتحسب فترات التأجيل المشار اليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت فى فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق .

مادة ٨٩ – عند توقيع جزاء الخفض الى وظيفة أدنى يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التى كان يشغلها عند احالته الى المحاكمة مع استحقاقه للعلاوات الدورية المستقبلة المقررة للوظيفة الأدنى بمراعاة شروط استحقاقها وتحدد أقدميته فى الوظيفة الأدنى بمراعاة أقدميته السابقة فيها بالاضافة الى المدة التى قضاها فى الوظيفة الأعلى مع الاحتفاظ له بأجره الذى كان يتقاضاه عند صدور الحكم بتوقيع الجزاء ولا يجوز النظر فى ترقيته الا بعد مضى سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .

فاذا وقع على العامل جزاء الخفض الى الوظيفة الأدنى مع خفض الأجر فلا يجوز النظر فى ترقيته الا بعد مضى سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .

مادة ٩٠[١] – لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف ، وفى هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة . فاذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقع عليه جزاء الانذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ .

ويعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الادارية أو الجهاز المركزى للمحاسبات من النيابة الادارية اقامة الدعوى التأديبية .

---

(١) حكمت المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٥٠ لسنة ٢ ق عليا بجلسة ١٩٥٦/٦/٩ بأن أرجاء ترقية الموظف انتظارا لنتيجة محاكمته فيما هو منسوب اليه نزولا على حكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ – تقابل المادة ٨٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (كما تقابل أيضا المادة ٩٠ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨) يقع سواء أكانت المحاكمة تأديبية أو جنائية ما دامت الجهة الادارية المختصة هى التى طلبت الى النيابة العامة السير فى هذه المحاكمة الجنائية وأكتفت بذلك عن السير فى المحاكمة التأديبية ... ذلك أن هذه المادة وأن تحدثت عن المحاكمة التأديبية الا أنها لم تتحدث عنها على سبيل الحصر وانما على سبيل الأغلب بحكم السياق . وأن أجراء حكم القياس المذكور أمر تقتضيه طبائع الأشياء واتساع الأوضاع واستقامة الأمور الادارية حتى تسير على سنن موحدة =

مادة ٩١ – لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب من الاستمرار فى محاكمته تأديبيا اذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة اقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر عند تركه الخدمة .

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر أن وجد عند استحقاقها وذلك فى حدود الجزء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الادارى على أمواله .

مادة ٩٢ – تعفى من الرسوم الطعون التى تقدم ضد أحكام المحاكم التأديبية .

= عادلة فى الأحوال المتماثلة والا لكان من ارتكب ذنبا اداريا تخالطه شبهة الجريمة أحسن حالا ممن ارتكب الذنب الادارى ذاته الذى لم تخالطه هذه الشبهة .

مادة ٩٣[١] – تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدتين أقرب .

وتنقطع هذه المدة بأى اجراء من اجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء . واذا تعدد المتهمون فان انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك اذا كان الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية الا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٩٤ – تمحى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :

(١) ستة أشهر فى حالة التنبيه واللوم والانذار والخصم من الأجر لمدة لاتتجاوز خمسة أيام .

(٢) سنة فى حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام .

(٣) سنتان فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

---

(١) قضت المحكمة الادارية العليا فى حكمها الصادر بجلسة ١٩٨١/١/١٧ فى الطعن رقم ٤٨٧ لسنة ٢٢ ق عليا أن مدة سقوط الدعوى التأديبية التى تسرى من جديد بعد قطعها بأى أجراءات التحقيق أو الأتهام أو المحاكمة هو ثلاث سنوات من تاريخ الاجراء الأخير القاطع للتقادم .

(٤) ثلاث سنوات بالنسبة الى الجزاءات الأخرى عدا جزاءى الفصل والاحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبى .

ويتم المحو بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلى الوظائف العليا وذلك اذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه .

ويتم المحو بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا بقرار من رئيس مجلس الادارة .

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل اشارة اليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل .

مادة ٩٥[١] – تحتفظ كل شركة فى حساب خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين . ويكون الصرف من ثلثى هذه الحصيلة فى الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين بالشركة ، طبقا للشروط والأوضاع التى يحددها مجلس الادارة مع اللجنة النقابية ، ويخصص الثلث الباقى للصرف منه فى الأغراض الاجتماعية أو الثقافية للعاملين عامة طبقا للشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال .

---

(١) المادة ٩٥ مستبدلة بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٨١
(الجريدة الرسمية العدد ٢٦ تابع فى ١٩٨١/٦/٢٥)

الفصل الثانى عشر
فى انتهاء الخدمة

مادة ٩٦ – تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له[١] .

(٢) عدم اللياقة للخدمة صحيا .

(٣) الاستقالة .

(٤) الاحالة الى المعاش أو الفصل .

(٥) فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى .

(٦) الفصل بقرار من رئيس الجمهورية فى الأحوال التى يحددها القانون الخاص بذلك .

(١) قضت محكمة القضاء الادارى بجلسة ٣ من يونيه سنة ١٩٧١ = = فى القضية رقم ١٠ لسنة ٢٥ القضائية بأن انهاء خدمة الموظف لبلوغه سن الستين – فقد شهادة ميلاده التى كانت فى حوزة الوحدة التى يتبعها لا يضار به الموظف – بل كان عليها أن تتريث حتى يثبت تاريخ الميلاد بشهادة الميلاد أو بمستخرج رسمى منها .

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٩/١٠/١٣ الى أن المشرع حدد طريقتين لتقدير سن جميع *العاملين بالدولة على اختلاف طوائفهم* . =

(٧) الحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ[١] ،

=(أ) شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد

(ب) بقرار من القومسيون الطبى اذا ما لم تقدم شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية (تقدير السن بهذه الطريقة يعتبر تقديرا نهائيا لا يجوز المجادلة بشأنه – التزام كل من العامل والحكومة به ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك وتضمنت تاريخا للميلاد مغايرا لتقدير القومسيون – أساس ذلك – أن تحديد سن العامل فى مسائل التوظف والمعاشات يتعلق بالنظام العام للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق العامل والتزاماته أثر ذلك وجوب الاعتداد بقرار القومسيون الطبى بتحديد سن العامل وانهاء خدمة العامل على أساسه).

(١) انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٤/٣/١٣ الى أن الحكم على أحد العاملين بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة التخلف عن أداء الخدمة العسكرية ، ولايترتب عليه انهاء خدمته المدنية – أساس ذلك أن جريمة التخلف عن أداء الخدمة العسكرية لا تعدو أن تكون جريمة انضباطية وليست من جرائم القانون العام .

وهى فى حقيقتها عقوبة تهديدية قصد بها المشرع حث الشباب على التقدم الى ادارة التجنيد المختصة فى المواعيد المقررة لفحصهم طبيا تمهيدا لتجنيدهم فورا أو تأجيل تجنيدهم أو أعفائهم من الخدمة العسكرية مؤقتا أو نهائيا كل حسب ظروفه ، كما أن الحكم على المواطن المتخلف عن أداء الخدمة العسكرية بعقوبة جنائية لا يحول دون تجنيده بعد قضاء مدة العقوبة وهو ما يدل بذاته على أن المشرع لا يرى فى التخلف مانعا عن أداء الخدمة العسكرية . =

ومع ذلك فاذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدى الى انتهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه فى الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .

(٨) انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضى .

(٩) الوفاة .

مادة ٩٧ – لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة . ومع ذلك يجوز عند الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أى من شاغلى درجات الوظائف العليا لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها أربع سنوات وذلك وفقا للضوابط التى يقررها مجلس الوزراء * .

= رأت اللجنة الثانية لقسم الفتوى بمجلس الدولة بفتواها رقم ٤ بتاريخ ١٩٧٣/١/١ بجلسة ١٩٧٣/١٢/٤ أن جريمتى الغياب والهروب من تحت التحفظ القانونى لا تعتبران من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة .. ذلك أن المشروع لا ينظر الى مرتكب أى من هاتين الجريمتين بعين الأزدراء والاحتقار ولا يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع ساقط المروءة كما هو الشأن بالنسبة لنظرة المجتمع الى مرتكب جريمة الهروب من الخدمة العسكرية ، ولا وجه لقياس جريمتى الغياب والهروب من تحت التحفظ على جريمة الهروب من الخدمة العسكرية ، وهى جريمة اعتبرت مخلة بالشرف .

ورأت اللجنة الثالثة لقسم الفتوى بمجلس الدولة بفتواها رقم ٢١٩ بتاريخ ١٩٧٥/٢/٢٢ بجلسة ١٩٧٥/١/٢ أن خدمة العامل لا تنتهى بقوة القانون

مادة ٩٨ – تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب هو نفسه انهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازاته .

مادة ٩٩ – للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة .

ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة . ويجب البت فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الاستقالة معلقا على شرط أو مقترنا بقيد . وفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبه ويجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك على الأ تزيد مدة الارجاء على أسبوعين بالاضافة الى مدة الثلاثين يوما السابق الأشارة اليها .

* بمجرد الحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف بل يجب أن تتدخل جهة الادارة وتصدر قرارا بذلك اذ أن المركز القانونى لمثل هذا العامل لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور حكم من هذا القبيل وانما لابد من تدخل الادارة بقرار بمعناه الصريح بقصد أنشاء مركز قانونى جديد وفق ما تراه فى شأن تكشف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحكم ومدى العقوبة المقضى بها وأثرها .

* الفقرة الأخيرة من المادة ٩٧ أضيفت بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ الجريدة الرسمية العدد ٢٥١ فى ١٩٧٩/٦/٢١ .

فاذا أحيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته الا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة الاحالة الى المعاش أو الفصل .
ويجب على العامل أن يستمر في عمله الى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة أو الى أن ينقضي الميعاد المنصوص عليه في الفقرة السابقة .

مادة ١٠٠ (١ - ٥) - يعتبر العامل مقدما استقالته في الحالات الآتية :

---

(١) انهاء خدمة العامل لانقطاعه عن العمل بغير سبب مشروع لايعتبر فصلا تأديبيا ، وأنما يقوم على افتراض أن هذا العامل يعد في حكم المستقيل لما يدل عليه هذا الانقطاع توالى المدد التي حددها القانون من رغبة ضمنية في هجر العمل . أن هذا هو ما دعا الشارع التمييز بين الفصل أو العزل بحكم أو قرار تأديبي وبين الانقطاع عن العمل بغير عذر قهرى ، فأفرد لكل سبب بندا خاصا .

أوضح المشرع صراحة هذا القصد بما نص عليه في المادة (١٠٠) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ من اعتبار العامل مقدما استقالته في أحوال انقطاعه عن العمل بغير أذن المدد المنصوص عنها بتلك المادة ولا يؤثر في هذا النظر أن الانقطاع عن العمل بغير سبب ينطوى على خروج على مقتضى الواجب يبرر مجازاة العامل تأديبيا . جعل الشارع للجهة التي يتبعها العامل - في هذه الحالة سلطة تقديرية في الاختيار بين اتخاذ الاجراءات التأديبية المقررة لمجازاته وبين أعمال قرينة الاستقالة الضمنية وانهاء خدمة العامل على أساسها .

(نقض الطعن رقم ٩٢٢ لسنة ٤٧ ق - جلسة ١٩٨٢/١١/١٤)

(٢) قضت المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٢٧٣ لسنة ١٨ ق . عليا بجلسة ١٩٧٤/١٢/٧ بأن قرار انهاء خدمة العامل بسبب انقطاعه عن العمل ينبغي أن يكون مسبوقا بانذار كتابي يوجه اليه ، ولما كانت الجهة =

= الادارية لم تقدم ما يدل على أنها وجهت الى المطعون ضده انذارا من هذا القبيل فان قرار الفصل يقع بفتقدا أحد عناصره الجوهرية التى يترتب على = أغفاله بطلان القرار وذلك بالنظر الى ما ينطوى عليه هذا الاجراء من ضمانة أساسية تتمثل فى احاطة العامل بما يراد اتخاذه حياله من أجراء تنتهى به خدمته تمكينا له من ابداء عذره قبل اتخاذه ومن هنا فقد ورد النص المتعلق به بصيغة الوجوب .

(٣) قضت محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٥٣٢ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/١/٢٧ بأن انقطاع الموظف عن العمل بسبب القبض عليه – لا يجوز معه اعتباره مستقيلا – اتهام الموظف فى جريمة يبرر وقفه عن العمل لافصله منه .

وأستندت فى حكمها الى أن انقطاع العامل عن عمله كان لأمر خارج عن ارادته بسبب القبض عليه فلا يصح قانونا اعتباره مستقيلا لأن هذا الحكم لا يترتب لا على الانقطاع الاختيارى بدون عذر مقبول وقد تبين من الأوراق أن المدعى عقب الافراج عنه أخذ يتردد على الجهة التابع لها طالبا تسلمه العمل وقدم طلبا بذلك أرفق به شهادة من النيابة تتضمن تاريخ القبض عليه والافراج عنه ، كما لا يجوز فصل الموظف لمجرد اتهامه وان كان ذلك يبرر وقفه فقط ، أما الفصل فرهين بثبوت ادانته فى التهمة اذ قد يتبين بعد الفصل فيها انه برىء مما اسند اليه .

(٤) انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/٣/٣٠ الى وجوب انذار العامل قبل فصله بسبب الانقطاع عن العمل بغير اذن – والادارة ملزمة بالأ تجريه قبل فوات مدة الأنقطاع التى أستلزم القانون فواتها قبل اجرائه ، أما بالنسبة للفترة التالية فان الميعاد يعد ميعادا تنظيميا لايترتب على تجاوزه البطلان باعتبار أن قيد الميعاد فى هذه الحالة موجه الى الادارة ورعاية لجانب العامل .

(١) اذا انقطع عن عمله بغير أذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول ، وفى هذه الحالة يجوز لرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه أن يقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة . فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت ، واعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

= (٥) حكمت المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٥١٤ لسنة ١٧ ق . عليا بجلسة ١٩٧٤/٦/٢٩ بأن من المبادىء المستقرة أن اعارة العامل من الأمور التى تترخص جهة الادارة فى الموافقة عليها أو رفضها بما لها من سلطة تقديرية وبالتالى فليس صحيحا ما ذهب اليه المدعى من أنه كان يتعين على جهة الادارة أن تتخذ اجراءات اعارته بعد أن أخطرها بتعاقده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها ومن ثم يكون انقطاع المدعى عن عمله بسبب قيامه بالعمل بالجزائر الذى تم دون علم الجهة الادارية وموافقتها هو انقطاع عن عمله دون عذر مقبول .

واذ يتعلل العامل بالمرض كسبب لانقطاعه فلا جدوى من تعلله مادام مرضه لم يكن السبب الحقيقى فى انقطاعه عن العمل ذلك أن المرض وعلى فرض ثبوته لم يكن هو السبب الحقيقى فى انقطاع المدعى عن العودة الى عمله بعد انتهاء أجازته انما كان السبب الحقيقى هو تعاقده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه العمل بها .

ومن حيث أنه تأسيسا على ما تقدم فان القرار المطعون فيه وقد قضى بانهاء خدمة المدعى لانقطاعه عن عمله بعد انتهاء اجازته المرخص له بها أكثر من خمسة عشر يوما دون عذر مقبول يكون قد قام على سبب صحيح ولا وجهة للنعى عليه .

(٢) اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكتمال هذه المدة .

وفى الحالتين الواردتين فى البندين (١ ، ٢) يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة سبعة أيام فى الحالة الأولى وخمسة عشر يوما فى الحالة الثانية .

(٣) اذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالجهة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا فى الحالات الثلاث المتقدمة اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للانقطاع عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى جهة أجنبية .

مادة ١٠١[١] – يصرف للعامل أجره الى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادة (٩٦)

---

(١) اذا ما شاب قرار الفصل من الخدمة عيب أدى الى الحكم بالغائه فان التعويض عن الضرر الذى ترتب عن ذلك القرار لا يلزم أن يكون فى جميع الأحوال مساويا للمرتب الذى لم يحصل عليه العامل مدة أبعاده عن وظيفته ، بل يتم تقديره تبعا لظروف كل حالة على حدتها وبمراعاة سن العامل وتأهيله ونشاطه وما اذا كان قد زاول عملا أثناء مدة فصله الى غير ذلك من الاعتبارات ، كما وأنه يتعين أن يؤخذ فى الاعتبار درجة الخطأ الذى شاب قرار الفصل المعيب وما اذا كان هذا الخطأ قد وقع من جانب الادارة =

على أنه فى حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملا أو منقوصا حسب الأحوال لغاية استنفاذ اجازاته المرضية والاعتيادية أو احالته الى المعاش بناء على طلبه .

واذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة .

وفى حالة انهاء الخدمة بقرار من رئيس الجمهورية أو بقرار من مجلس ادارة الشركة أو رئيس المجلس أو بسبب انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضى يستحق العامل تعويضا يعادل أجره الى أن يتم ابلاغه بالقرار وذلك دون اخلال بحكم الفقرة السابقة .

مادة ١٠٢ – اذا حكم على العامل بالاحالة الى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه .

ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل أجره الى يوم ابلاغه بالحكم اذا لم يكن موقوفا عن العمل .

= وحدها أم أن المضرور قد شارك فى وقوعه بخطأ من جانبه بأن أرتكب ذنبا اداريا أدى الى محاكمته ومشاركته بذلك فى تهيئة الفرصة لاصدار القرار المعيب .

(المحكمة الادارية العليا – طعن رقم ٢٧٤ لسنة ١٥ ق عليا جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩) .

ولا يجوز أن يسترد من العامل الذى أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من أجره اذا حكم عليه بالاحالة الى المعاش أو بالفصل .

مادة ١٠٣ - اذا توفى العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى خمسون جنيها للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات .

الباب الثالث
فى الأحكام الانتقالية

مادة ١٠٤ – ينقل العاملون الخاضعون لقرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام والقوانين المعدلة له الى الدرجات المالية الجديدة المعادلة لدرجاتهم الحالية على النحو الموضح بالجدول رقم (٢) المرافق مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التى كانوا يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجر المقرر لدرجات الوظائف المنقولين اليها .

وبالنسبة لمن كانوا يشغلون فئاتهم الوظيفية بصفة شخصية يستحقون علاواتهم الدورية بالفئات المقررة للدرجة الشخصية التى أصبحوا يشغلونها .

ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين الى درجة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة .

مادة ١٠٥ – يمنح العاملون بداية الأجر المقرر للوظائف المنقولين اليها او علاوة من علاواتها ايهما اكبر حتى لو تجاوزوا بها نهاية الربط على الا تؤثر هذه العلاوة فى موعد العلاوة الدورية .

واذا كان العامل قد أمضى فى فئته المالية الحالية حتى ٣٠ يونيه سنة ١٩٧٨ المدة الموضحة قرين كل فئة على الوجه المبين فيما يلى ، يمنح بداية ربط الأجر أو علاوتين من علاوات الدرجة المنقول اليها أيهما أكبر :

– الفئة الثالثة	ثلاث سنوات .
– الفئة الرابعة	ثلاث سنوات .
– الفئة الخامسة	ثلاث سنوات .
– الفئة السادسة	أربع سنوات .
– الفئة السابعة	أربع سنوات .
– الفئة الثامنة	خمس سنوات .
– الفئة التاسعة	خمس سنوات .
– الفئة العاشرة	ست سنوات .

مادة ١٠٦ – ينقل العاملون من حملة المؤهلات الدراسية المقررة لهم ميزة مالية وأقدمية اعتبارية عند التعيين ولا يزالون بالفئة المعينين عليها ابتداء الى الدرجة المالية المعادلة لفئاتهم على النحو المبين بالجدول رقم (٢) المرافق ويمنحون فيها بداية ربط الدرجة الجديدة مضافا اليها الميزة المالية المقررة أو مرتباتهم التى يتقاضونها عند تنفيذ أحكام هذا القانون مضافا اليها علاوة من علاوات الدرجة المنقولين اليها أيهما أكبر .

مادة ١٠٧ – يحتفظ العاملون بالشركة بوظائفهم الحالية عند تنفيذ أحكام هذا القانون وذلك الى أن يعاد توصيف وتقييم الوظائف طبقا للأوضاع المنصوص عليها فيه .

ولا يجوز أن يترتب على اعادة توصيف وتقييم الوظائف المساس بالأوضاع الوظيفية لشاغليها اذا ما توافرت فيهم الاشتراطات اللازمة لشغلها والا نقلوا الى وظائف تتوافر فيهم شروط شغلها .

مادة ١٠٨ – اذا ترتب على اعادة توصيف وتقييم وظائف الشركة الغاء بعض الوظائف القائمة عند تنفيذ هذا القانون ، فعلى مجلس ادارة الشركة أن يضع القواعد والاجراءات التى تكفل الحاق شاغلى هذه الوظائف بوظائف أخرى تتوافر فيهم الشروط اللازمة لشغلها . وفى حالة عدم وجود وظائف تتوافر فيهم الشروط اللازمة لشغلها يضع المجلس الأعلى للقطاع القواعد المنظمة للاستفادة من العاملين المشار اليهم والحاقهم بالشركات الداخلة فى نطاق القطاع .

مادة ١٠٩ – يستمر العمل بالقرارات واللوائح السارية وقت صدور هذا القانون فيما لا يتعارض مع أحكامه وأحكام القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام المعدل بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ .

وعلى مجلس ادارة الشركات الداخلة فى نطاق تطبيق أحكام هذا القانون أن تصدر اللوائح والقرارات المنفذة له فى مدة لا تجاوز ستة أشهر من تاريخ نفاذه . وللمجلس الأعلى للقطاع أن يقرر مهلة أخرى لهذا الغرض لا تجاوز ستة أشهر .

جدول رقم (١)

للعاملين بالقطاع العام(*)

درجات الوظائف	الأجر السنوى	نسبة الترقية بالاختيار	العلاوة السنوية
	جنيه		جنيه
درجات الوظائف العليا :			
ممتازة	٢٦٠٣	–	–
عالية	١٦٨٠ – ٢٤٩٣	–	٧٥
مدير عام ...	١٥٠٠ – ٢٣٦٤	١٠٠٪	٧٢
الأولى	١١٤٠ – ٢١٤٨	١٠٠٪	٦٠
الثانية	٨٤٠ – ١٩٦٨	٥٠٪	٤٨ ثم ٦٠ إبتداء من ٨٧٦
الثالثة	٥٧٦ – ١٦٦٨	٢٥٪	٣٦ ثم ٤٨ إبتداء من ٦٦٠
الرابعة	٤٥٦ – ١٢٧٢	٢٠٪	٢٤
الخامسة... ...	٤٣٢ – ٩٨٤	١٠٪	١٨
السادسة... ...	٤٢٠ – ٨٠٤	–	١٨

* استبدل هذا الجدول بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ بتعديل جدول =

جدول رقم (٢)

جدول المرتبات طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١			درجات الوظائف وفقا للقانون	
المستوى	الأجر السنوى	الربط المالى للفئات طبقا لجداول	درجات الوظائف	الاجر السنوى
	جنيه جنيه			جنيه
الادارة العليا	١٢٠٠ – ٢٠٠٠	٢٠٠٠	ممتازة	٢١٠٠
		١٤٠٠ – ١٨٠٠	عالية	١٥٠٠ – ٢٠٤٠
		١٢٠٠ – ١٨٠٠	مدير عام	١٣٢٠ – ١٩٢٠
المستوى الأول	٥٤٠ – ١٤٤٠	٨٧٦ – ١٤٤٠	الأولى	٩٦٠ – ١٦٨٠
		٦٨٤ – ١٤٤٠		
			الثانية	٦٦٠ – ١٥٠٠
		٥٤٠ – ١٤٤٠		

= المرتبات الملحق بالقانونين رقمى ٤٧ – ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وزيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام الذى نشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر فى ٢٩ يونيه سنة ١٩٨٣ والقانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤ بزيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام والكادرات الخاصة .

جدول المرتبات طبقا للقانونى رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ درجات الوظائف وفقا للقانون

المستوى	الاجر السنوى	الربط المالى للفئات طبقا لجداول الوظائف	درجات الوظائف	الاجر السنوى
	جنيه جنيه			جنيه
المستوى الثانى	٢٤٠ – ٧٨	٤٢٠ – ٧٨٠		
		٣٣٠ – ٧٨٠	الثالثة	٣٦٠ – ١٢٠٠
		٢٤٠ – ٧٨٠		
المستوى الثالث	١٤٤ – ٣٦٠	١٨٠ – ٣٦٠	الرابعة	٢٤٠ – ٩٠٠
		١٦٢ – ٣٦٠	الخامسة	٢١٦ – ٧٢٠
		١٤٤ – ٣٦٠	السادسة	١٩٢ – ٥٤٠

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ١٠٠٧ لسنة ١٩٧٨
بشأن المعايير اللازمة لترتيب وظائف العاملين بالقطاع العام[(١)]

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام ؛

وعلى ما عرضه الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ؛

قـــرر :

مادة ١ – يعمل فى شأن معايير ترتيب الوظائف بما هو مرفق بهذا القرار .

مادة ٢ – تقوم الشركات المختلفة بمواءمة جداول وظائفها بما يتفق وأحكام هذا القرار وذلك فى نطاق التقييم الحالى المعتمد للوظائف .

مادة ٣ – ينشر هذا القرار وملحقاته فى الوقائع المصرية ،

صدر فى ١٤ ذى الحجة سنة ١٣٩٨ (١٤ ديسمبر سنة ١٩٧٨)

دكتور : مصطفى خليل

---

(١) الوقائع المصرية العدد ٢٨٦ تابع فى ١٩٧٨/١٢/١٩ .

الفصل الأول
أحكام ترتيب وتوصيف وتقييم الوظائف

مادة ١ - فى تنفيذ نظام ترتيب الوظائف وفقا لأحكام القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه تستخدم المصطلحات الآتية :

(أ) الوظيفة :

وهى مجموعة من الواجبات والمسئوليات تحددها السلطة المختصة وتتطلب فيمن يقوم بها مؤهلات واشتراطات معينة .

(ب) وصف الوظيفة :

وهو البيان الذى يعرف الوظيفة والذى يظهر عوامل التقييم الداخلة فى تكوينها ويبرز مدى صعوبة واجباتها ومسئولياتها والحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغلها ويتضمن بصفة أساسية :

اسم الوظيفة :

المختصر الدال على نوع ومستوى الأعمال التى تؤدى ويستخدم هذا الاسم فى جميع شئون الخدمة وفى جداول توصيف وتقييم الوظائف والموازنة التخطيطية للشركة ويسترشد بالمستويات النمطية لمسميات الوظائف وفقا للجدول الملحق بهذا القرار عند تحديد المسميات النمطية فى كل درجة بالنسبة لكل مجموعة نوعية على حدة .

الوصف العام :

ويحدد موقع الوظيفة من البناء التنظيمى واختصاصها العام .

الواجبات والمسئوليات :

وتوضح المهام التفصيلية التى يؤديها العامل وتبرز مدى صعوبة العمل وتنوعه فى ضوء عوامل التقييم الداخلة فى تكوين الوظيفة .

وأهمها :

- المراجعة والاشراف الواقع على الوظيفة .
- مسئوليات الوظيفة الاشرافية ان وجدت .
- مدى حرية التصرف لشاغل الوظيفة فى اتخاذ القرارات .
- مدى تأثير الوظيفة على أعمال واختصاصات الوظائف والاجهزة الأخرى .
- الاتصالات والغرض منها وأهميتها .
- المسئولية عن المواد أو المهمات أو الأدوات .
- المجهود الذهنى أو البدنى .
- ظروف وبيئة العمل التى تزاول فيها أعمال الوظيفة .
- الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة وتتضمن بصفة أساسية .

* نوع ومستوى التأهيل العلمى .
* الخبرة النوعية والزمنية .
* التدريب الذى تتيحه الشركة .
* القدرات والمهارات اللازمة للعمل .
* أى شروط أخرى لازمة لشغل الوظيفة .

(جـ) المجموعة النوعية :

وهى تقسيم ينتظم جميع الوظائف التى تتشابه فى طبيعة الأعمال ونوعها وان اختلفت فى مستويات الصعوبة والمسئوليات وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب والاعارة .

(د) الدرجة :

وهى شريحة من الأجر لها ربط مالى طبقا لجدول المرتبات الملحق بنظام العاملين بالقطاع العام . وتنتظم الدرجة جميع الوظائف التى تتفق فى درجة صعوبة واجباتها وان اختلفت فى نوع اعمالها .

(هـ) تقييم الوظيفة :

وهو تحديد الدرجة المناسبة التى تلحق بها الوظيفة فى ضوء وصف الوظيفة وتعاريف الدرجات والسمات الرئيسية للوظائف التى تتضمنها كل درجة وذلك باستخدام طريقة التقييم بالتدريج .

وبمراعاة أن تقييم وظيفة رئيس مجلس الادارة باعتبارها قمة وظائف الشركة وبيان الدرجة التى توضع فيها من بين درجات الوظائف العليا يتحدد وفقا لتقييم مستوى الشركة .

(و) اعادة تقييم الوظائف :

وهو اعادة النظر فى تحديد الدرجة التى توضع فيها الوظائف وذلك فى مثل الأحوال التالية :

١ - التعديل فى البناء التنظيمى للشركة .

٢ – التغيير فى واجبات ومسئوليات الوظيفية .

(ز) استحداث وظائف جديدة :

وهو اعادة النظر فى جداول الوظائف باستحداث نوعيات وظائف جديدة وذلك فى مثل الأحوال التالية :

١ – التعديل فى البناء التنظيمى للشركة .

٢ – استحداث أنشطة أو مجالات عمل جديدة بالشركة .

ويتبع عند اعادة التقييم أو استحداث الوظائف ذات الطريقة والأجراءات المتبعة عند التقييم .

(ح) جداول الوظائف :

وهى الجداول التى تتضمن أسماء الوظائف الموجودة فى الشركة مصنفة طبقا للمجموعات النوعية وموزعة على الدرجات وفقا لما ينتهى اليه تقييمها .

وترفق بهذه الجداول أوصاف الوظائف الواردة فيها كما يرفق بها بيان بالوظائف موزعة على التقسيمات التنظيمية والدرجات المختلفة .

مادة ٢ – يتولى المجلس الأعلى للقطاع التنسيق بين الشركات التابعة له عند وضعها للقواعد والاجراءات المتعلقة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف .

الفصل الثانى

تحديد وتعريف المجموعات النوعية التى تصنف فيها الوظائف

مادة ٣ – تقوم كل شركة بتقسيم وظائفها وتصنيفها فى احدى المجموعات النوعية وذلك استرشادا بالمجموعات النوعية المرفقة بهذا القرار .

مادة ٤ – يجوز للشركة انشاء مجموعات نوعية أخرى جديدة أو دمج بعض المجموعات النوعية المتجانسة فى بعضها البعض كما يجوز لها انشاء مجموعات نوعية فرعية داخل المجموعة النوعية الواحدة وذلك وفقا لطبيعة وظروف واحتياجات العمل المزاول . وفى جميع الأحوال تعتبر المجموعة النوعية أو الفرعية وحدة متميزة فى مجالات شئون التوظف .

مادة ٥ – تستخدم المجموعات النوعية المرفقة فى :

(أ) تحديد مجالات الخبرة النوعية المختلفة .
(ب) الحاق الوظائف بالمجموعة النوعية التى تنتمى اليها .
(جـ) تحديد بدلية وظائف المجموعات النوعية .

الفصل الثالث

تعريف الدرجات

مادة ٦ – يستخدم تعريف الدرجات المرفق بهذا القرار كأساس للشركات التى تخضع لأحكام قانون العاملين بالقطاع

العام المشار اليه فيما يلى :

(أ) التعريف بالسمات الرئيسية وعوامل تقييم الوظائف التى تنتظمها الدرجة فى مختلف المجموعات النوعية .

(ب) بيان الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف كل درجة من نواحى :

- التأهيل العلمى والخبرة الزمنية اللازمة لشغل الوظائف .
- أى شروط أخرى .

الفصل الرابع
قواعد واجراءات تسجيل وحفظ جداول الوظائف وأوصافها

مادة ٧ - تقوم الشركات الخاضعة لأحكام قانون العاملين بالقطاع العام بموافاة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ومركز معلومات القطاع العام بمجلس الوزراء بنسختين من مشروع ترتيب وظائفها بعد اعتماده من مجلس الادارة وتتضمن كل نسخة الآتى :

(أ) الهيكل التنظيمى مصورا فى خرائط حتى أدنى التقسيمات التنظيمية مع بيان اختصاصات كل تقسيم تنظيمى .

(ب) جداول الوظائف وفقا لما ورد بالفقرة (ز) من المادة الأولى .

(جـ) أوصاف الوظائف .

مادة ٨ - مع مراعاة ما ورد بالمادة ١/و، ز يتبع عند اعادة التقييم أو استحداث وظائف جديدة ذات الاجراءات السابقة .

ملحق رقم (١)

المستويات النمطية لمسميات الوظائف فى كل درجة بالنسبة لكل مجموعة نوعية على حدة

الدرجة	وظائف الادارة العليا	الوظائف التخصصية والادارة الوسطى	الوظائف الفنية المساعدة والادارة المباشرة	الوظائف المكتبية والأدارة المباشرة	الوظائف الحرفية	وظائف الخدمات المعاونة
ممتازة ...	رئيس مجلس إدارة					
عالية	رئيس مجلس إدارة رئيس قطاع					
مدير عام ...	مدير عام إدارة عامة	كبير باحثين كبير أخصائيين				
الأولى		مدير إدارة باحث أول أخصائى أول	كبير فنيين[1] مدير إدارة فنى أول	كبير كتاب[2] مدير إدارة كاتب أول		
الثانية ...		رئيس قسم باحث ثان أخصائى ثان	رئيس قسم فنى ثان	رئيس قسم كاتب ثان	ملاحظ كبير حرفيين	
الثالثة ...		باحث ثالث أخصائى ثالث	فنى ثالث	كاتب ثالث	حرفى أول	
الرابعة ...			فنى رابع	كاتب رابع	حرفى ثان	رئيس معاونى خدمة
الخامسة ...			فنى خامس	كاتب خامس	حرفى ثالث	معاون خدمة أول
السادسة ...					حرفى مساعد	معاون خدمة

. . . .

= **ملحوظة** : يسترشد بالمستويات النمطية الموضحة بالجدول عند وضع مسميات الوظائف العمل والمجموعة النوعية التى تنتمى إليها الوظيفة والمستوى الدال على درجتها كما يجوز للشركة أن تستخدم المسميات المناسبة لنوع العمل بها بمراعاة (١) ، (٢) مسمى وظيفة كبير فنيين وكبير كتاب مضافان بقرار رئيس مجلس على مستوى وحدات القطاع العام عند وصف الوظائف - بحيث توضح طبيعة ونوع وعما إذا كانت وظيفة إشرافية أو غير إشرافية .

المستويات النمطية لمسميات الوظائف المشار إليها .

الوزراء رقم ١٢١٢ لسنة ١٩٨٢ - الوقائع المصرية العدد رقم ٢٨٢ فى ١٩٨٢/١٢/١٢

(ملحق رقم (٢))

بيـــان

بتحديد وتعريف المجموعات النوعية التى تصنف فيها الوظائف

المجموعات النوعية التى يسترشد بها فى تصنيف وظائف الشركات التى تخضع لأحكام القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام .

- مجموعة وظائف الادارة العليا .
- المجموعة التخصصية لوظائف الانتاج .
- المجموعة التخصصية للوظائف التجارية .
- المجموعة التخصصية للوظائف المالية .
- المجموعة التخصصية لوظائف التنمية الادارية .
- المجموعة التخصصية للوظائف القانونية .
- المجموعة التخصصية لوظائف الأمن .
- مجموعة الوظائف الفنية المساعدة .
- مجموعة الوظائف المكتبية .
- مجموعة الوظائف الحرفية .
- مجموعة وظائف الخدمات المعاونة .

١ – المجموعة النوعية لوظائف الادارة العليا

التعريف العام :

تشمل جميع الوظائف التى تكون واجباتها ومسئولياتها القيام بمهام الادارة العليا من تخطيط برامج العمل وتنظيم وتنسيق الأعمال ومتابعتها وتوجيه الأفراد .

تبدأ وظائف هذه المجموعة بدرجة مدير عام وتتدرج وفقا لتقييم الوظائف بالجدول المعتمد .

أمثلة لمجالات أعمال وظائف هذه المجموعة :

- الاشتراك فى وضع السياسات والخطط العامة للشركة وإصدار القرارات المتعلقة بها .
- اعتماد برامج العمل وخططه .
- التنسيق بين أنشطة الشركة لتحقيق الأهداف الرئيسية لها فى اطار الخطة العامة للقطاع النوعى والخطة العامة للدولة .
- الأعتماد النهائى للأعمال كلها أو بعضها .
- متابعة نتائج تنفيذ الأعمال .
- التخطيط العام لبرامج العمل .
- توجيه الأفراد والتنسيق والرقابة على التنفيذ .
- اصدار القرارات التنفيذية .

التأهيل العلمى اللازم لشغل وظائف هذه المجموعة :

- يتطلب شغل هذه المجموعة تأهيلا علميا مناسبا حسب طبيعة العمل وما تتضمنه بطاقات الوصف .

بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة مع توافر الخبرة فى مجال العمل .

٢ - المجموعة التخصصية لوظائف الانتاج

التعريف العام :

هى مجموعة الوظائف التى تمثل النشاط الأساسى الذى قامت الشركة من أجله سواء أكان هذا النشاط بغرض انتاج سلعة أو تقديم خدمة .

وعليه فان هذه المجموعة تشمل جميع الوظائف التى تكون واجباتها ومسئولياتها الرقابة أو الأشراف على أو المراجعة أو تقديم الخبرة أو تنفيذ العمليات والمراحل الانتاجية الأساسية ذات الطبيعة المتخصصة من دراسة أو بحث أو تصميم أو تطوير انتاج وذلك فى مختلف فروع الانتاج بغرض الحصول أما على منتج نهائى جاهز أو منتج نصف مصنع أو منتج وسيط أو بغرض تقديم الخدمات ذات الطبيعة الاقتصادية .

تبدأ وظائف هذه المجموعة بالدرجة الثالثة وتتدرج وفقا لتقييم الوظائف بالجدول المعتمد .

أمثلة لمجالات أعمال وظائف هذه المجموعة :

- الأعمال المتعلقة بالدراسات الفنية والبحوث والتصميم والتطوير ودراسة وتنفيذ المشروعات وتحليل طرق ونظم العمل والانتاج واعداد نظم مراقبة الجودة ووضع المواصفات القياسية وكذلك أعمال المعامل والاختبارات

أو التفتيش والرقابة الفنية أو أعمال الأمن الصناعى

- المراحل الانتاجية المتكاملة لأحدى فروع صناعة المواد الغذائية أو الغزل والنسيج والملابس أو الصناعات الكيماوية أو الصناعات المعدنية الأساسية أو استغلال المناجم والمحاجر أو البترول أو الانتاج الحربى أو الكهرباء أو الزراعة والرى واستصلاح الأراضى أو الانتاج الحيوانى أو الانتاج الطبى وصناعة الأدوية أو انتاج وسائل النقل البرى أو البحرى أو النهرى أو انتاج الاجهزة والمعدات الالكترونية والكهربائية ومعدات المواصلات السلكية واللاسلكية .
- الأعمال المتعلقة بالشئون الهندسية بتخصصاتها المختلفة وتنفيذ برامج الصيانة وتصنيع قطع الغيار داخل الوحدات والمصانع الانتاجية .
- الأعمال فى أحد مجالات تشغيل أو صيانة أو اصلاح وحدات النقل الجوى أو البرى أو المائى وتقديم الخدمات الانتاجية من نقل الركاب أو البضائع .
- الأعمال فى احدى المراحل الانتاجية لأعمال الاسكان أو المرافق أو التعمير والتشييد والبناء أو انتاج مستلزماته .
- الأعمال المتعلقة بتقديم الخدمات السياحية والفندقية .
- الاعمال فى احدى المراحل الانتاجية لمجالات صناعة الورق والطباعة والنشر .

- الأعمال فى أحد مجالات التأمين المختلفة .

التأهيل العلمي اللازم لشغل وظائف هذه المجموعة :

- يتطلب شغل وظائف هذه المجموعة تأهيلا علميا مناسبا حسب طبيعة العمل وما تتضمنه بطاقات وصف الوظائف بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة مع توافر الخبرة فى مجال العمل .

٣ - المجموعة التخصصية للوظائف التجارية

هى مجموعة الوظائف التى قد تمثل أحد الأنشطة الرئيسية للشركة وعليه فان هذه المجموعة تشمل جميع الوظائف التى تكون واجباتها ومسئولياتها الرقابة أو الأشراف على أو تقديم الخبرة أو تنفيذ الأعمال ذات الطبيعة المتخصصة فى أحد مجالات الشئون التجارية .

تبدأ وظائف هذه المجموعة بالدرجة الثالثة وتتدرج وفقا لتقييم الوظائف بالجدول المعتمد .

أمثلة لمجالات أعمال وظائف هذه المجموعة :

- أعمال المشتريات والتموين وتطبيق اللوائح المتعلقة بها وطرح المناقصات وتنظيم لجان فتح المظاريف والبت فى المناقصات العامة والمحدودة أو الممارسات أو الشراء بالطريق المباشر .
- تنمية مصادر الشراء ودراسة أوضاع الموردين .
- توزيع الانتاج على حسب السياسات التجارية الموضوعية .

- الأعمال المتخصصة فى أحد مجالات الدعاية أو الاعلان .
- الأعمال فى أحد مجالات التسويق وتنمية المبيعات .
- الأعمال فى أحد مجالات ادارة الفروع والمعارض .
- الأعمال فى أحد مجالات السياسات الائتمانية للبيع .
- الأعمال فى أحد مجالات الاستيراد .
- الأعمال فى مجال التصدير للخارج .
- الأعمال فى مجال التخليص الجمركى .
- الأعمال فى أحد مجالات التخزين وتحديد سياساته .
- الأعمال فى أحد مجالات الجرد بأنواعه .
- الأعمال فى أحد مجالات امساك الدفاتر والسجلات التى تتطلبها طبيعة تنفيذ الأعمال والدورة المستندية اللازمة .

التأهيل العلمى اللازم لشغل وظائف هذه المجموعة :

- يتطلب شغل وظائف هذه المجموعة تأهيلا علميا مناسبا حسب طبيعة العمل وما تتضمنه بطاقات وصف الوظائف بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة مع توافر الخبرة فى مجال العمل .

٤ - المجموعة التخصصية للوظائف المالية

التعريف العام :

تشمل جميع الوظائف التى تكون واجباتها ومسئولياتها الرقابة أو الأشراف على أو تقديم الخبرة أو تنفيذ الأعمال ذات الطبيعة المتخصصة فى أحد مجالات الشئون المالية .

تبدأ وظائف هذه المجموعة بالدرجة الثالثة وتتدرج وفقا لتقييم الوظائف بالجدول المعتمد .

أمثلة لمجالات أعمال وظائف هذه المجموعة :

- تنفيذ الخطط المالية وسياسات التمويل والاستثمار .
- تنفيذ أعمال الائتمان المصرفي وتدبير رأس المال العام.
- دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروعات الجديدة .
- تطبيق النظام المحاسبى الموحد فى ضوء القواعد والتعليمات التى يحددها الجهاز المركزى للمحاسبات .
- اعداد الموازنات التخطيطية والتقديرية والنقدية ومتابعة تنفيذها وبيان الانحرافات عن هذه الموازنات واسبابها .
- اعداد الميزانيات العمومية والحسابات الختامية والقوائم التحليلية وكافة البيانات التفصيلية الخاصة بها .
- تنفيذ كافة المراجعة والمراقبة الداخلية فى ضوء النظام المحاسبى الموحد .
- تنفيذ اللوائح المالية فيما يخص التصرفات المالية المختلفة .
- متابعة حسابات المخازن من نواحى الاضافة والصرف وتسعير المنصرف من خدمات ومواد طبقا للنظام المحاسبى الموحد .
- اعداد وتنفيذ نظم التكاليف .
- تنفيذ كافة اجراءات التأمين على كافة الممتلكات ضد الأخطار المختلفة .

- تسعير المنتجات الجديدة أو اعادة تسعير المنتجات الحالية .
- تحديد قواعد البيع بالتقسيط وتنفيذ السياسة الائتمانية .
- متابعة العمليات الاستثمارية والجارية وبيان امكانية القيام بالمشروعات التوسعية المستقبلة وتنفيذ سياسات الاحلال والتجديد .
- التوجيه المحاسبى لجميع المستندات المالية طبقا لدليل حسابات النظام المحاسبى الموحد ودليل مراكز التكاليف .
- امساك الدفاتر والسجلات المالية بكافة انواعها والقيد بها طبقا للنظام المحاسبى الموحد .

التأهيل العلمى اللازم لشغل وظائف هذه المجموعة :

- يتطلب شغل وظائف هذه المجموعة تأهيلا علميا مناسبا وما تتضمنه بطاقات وصف الوظائف بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة مع توافر الخبرة فى مجال العمل .

٥ - المجموعة التخصصية لوظائف التنمية الادارية

التعريف العام :

تشمل جميع الوظائف التى تكون واجباتها ومسئولياتها الرقابة أو الاشراف على أو المراجعة أو تقديم الخبرة أو تنفيذ الأعمال ذات الطبيعة المتخصصة فى مجالات الشئون الادارية تتطلب عادة قدرا من حرية التصرف فى تفسير أو استخلاص مبادىء أو قواعد أو التعديل فيها .

تبدأ وظائف هذه المجموعة بالدرجة الثالثة وتتدرج وفقا لتقييم الوظائف بالجدول المعتمد .

أمثلة لمجالات أعمال وظائف هذه المجموعة :

- شئون العاملين وتنفيذ القوانين والقرارات المتعلقة بها من اختيار أو تعيين أو ترقية أو نقل أو ندب أو اعارة أو اجازات أو جزاءات أو انهاء خدمة أو مرتبات ومعاشات .
- وضع أو تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها ومتابعة البحوث والتطورات الحديثة فى هذه المجالات لتحسين مستوى الأداء ورفع الكفاية الانتاجية .
- اعداد وتنفيذ موازنة الوظائف وتخطيط القوى العاملة .
- العلاقات العامة ورعاية العاملين صحيا واجتماعيا ورياضيا وثقافيا .
- الاحصاء والبيانات ونظم المعلومات واستخدام الآلات والوسائل الحديثة (الميكروفيلم والحاسب الآلى) .
- أعمال مكاتب التخطيط والمتابعة .
- التنظيم وطرق العمل وتبسيط الاجراءات ووضع معدلات الأداء المناسبة وقياس العمل وتحديد المقررات الوظيفية واعداد دليل العمل وتوصيف وتقييم الوظائف .

التأهيل العلمى اللازم لشغل وظائف هذه المجموعة :

- يتطلب شغل وظائف هذه المجموعة تأهيلا علميا مناسبا لطبيعة العمل وما تتضمنه بطاقات وصف الوظائف بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة مع توافر الخبرة فى مجال العمل .

٦ - المجموعة التخصصية للوظائف القانونية

التعريف العام :

تشمل جميع الوظائف التى تكون واجباتها ومسئولياتها الرقابة أو الاشراف على أو تقديم الخبرة أو القيام بالتنفيذ فى مجال أو أكثر من المجالات القانونية .

تبدأ وظائف هذه المجموعة وتتدرج وفقا لتقييم وظائف الادارة القانونية المعتمدة للشركة وفى ضوء قانون الادارات القانونية بالقطاع العام .

أمثلة لمجالات أعمال وظائف هذه المجموعة :

- المرافعة ومباشرة الدعاوى والمنازعات أمام المحاكم وهيئات التحكيم ولدى الجهات الادارية ذات الاختصاص القضائى ومتابعة تنفيذ الأحكام .
- فحص الشكاوى والتظلمات واجراء التحقيقات القانونية .
- اعداد مشروعات العقود من الناحية القانونية .
- اعداد مشروعات اللوائح الداخلية ولوائح الجزاءات وغير ذلك من القرارات والأوامر التنظيمية والفردية .
- ابداء الرأى فى المسائل القانونية .

التأهيل العلمى اللازم لشغل وظائف هذه المجموعة :

- يتطلب شغل وظائف هذه المجموعة تأهيلا علميا تخصصيا حسب طبيعة العمل وما تتضمنه بطاقات وصف الوظائف بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة مع توافر الخبرة فى مجال العمل .

– توافر الشروط الأخرى الواردة بقانون الادارات القانونية للعاملين بالقطاع العام .

٧ – المجموعة التخصصية لوظائف الأمن

التعريف العام :

تشمل جميع الوظائف التى تكون واجباتها ومسئولياتها الرقابة أو الأشراف على أو تقديم الخبرة أو القيام بالتنفيذ فى مجال أو أكثر من مجالات الأمن .

تبدأ وظائف هذه المجموعة بالدرجة الثالثة وتتدرج وفقا لتقييم الوظائف بالجدول المعتمد .

أمثلة لمجالات أعمال وظائف هذه المجموعة :

– تأمين سلامة المعلومات وحفظها .
– ضمان سرية مناقشات اللجان والمؤتمرات .
– ضمان عدم التعامل مع جهات أو افراد يتخذون التعامل ستارا لأغراض تتعارض مع أمن الدولة وسلامتها .
تأمين جميع وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية والبريدية .
– تأمين كافة صور الدخول والخروج من والى الوحدة .
– ابداء الرأى فى شأن الاجانب الذين تستفيد بهم الشركة فى نشاطها .

التأهيل العلمى اللازم لشغل وظائف هذه المجموعة :

– يتطلب شغل وظائف هذه المجموعة تأهيلا علميا مناسبا

حسب طبيعة العمل وما تتضمنه بطاقات وصف الوظائف بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة مع توافر الخبرة فى مجال العمل .

٨ – مجموعة الوظائف الفنية المساعدة

التعريف العام :

تشمل جميع الوظائف التى تكون واجباتها ومسئولياتها الاشراف على أو القيام بأعمال ذات طبيعة فنية أو أعمال مساعدة للأعمال المتخصصة وذلك فى مجالات العمل التى تمثل النشاط الرئيسى أو المساعد للشركة .

تبدأ وظائف هذه المجموعة بالدرجة الخامسة وتتدرج وفقا لتقييم الوظائف بالجدول المعتمد .

أمثلة لمجالات أعمال وظائف هذه المجموعة :

- الأعمال الفنية المساعدة فى مجال الهندسة مثل أعمال الرسم الهندسى وعمل الكروكيات ورفع وتوقيع وتبويب الخرائط والرسومات وحفظها ، أو أعمال الصيانة وأعمال الورش الهندسية أو المعاونة فى اجراء البحوث والتجارب فى المعامل ووحدات الانتاج .
- الأعمال الفنية المساعدة فى مجال ملاحظة أو ادارة وتشغيل الأجهزة والالات والمعدات داخل الخطوط الانتاجية بالمصانع وفى كافة فروع الانتاج .
- الأعمال الفنية المساعدة فى أحد مجالات الزراعة أو الرى واستصلاح الأراضى أو تحسين وصيانة الأراضى الزراعية

أو اعداد الوجبات الغذائية فى ضوء المواصفات الموضوعية أو تقديم الخدمات البيطرية .

- الأعمال الفنية المساعدة فى أحد مجالات معامل الكيمياء أو الطبيعة أو الجيولوجيا ووحدات التجارب والبحوث وتحضير أو حفظ المواد والادوات المعملية .
- الأعمال الفنية المساعدة فى أحد مجالات الفنون والعمارة والتشييد والبناء .
- الأعمال الفنية المساعدة فى أحد مجالات الطباعة والنشر أو الحفر على المعادن .
- الأعمال الفنية المساعدة فى أحد مجالات تشغيل وصيانة وسائل النقل المختلفة .
- الأعمال الفنية المساعدة فى أحد مجالات تشغيل المعادن من برادة وخراطة ولحام وسباكة وحدادة ... الخ .
- الأعمال الفنية المساعدة فى أحد مجالات تشغيل أو صيانة المواصلات السلكية واللاسلكية والأجهزة الألكترونية .
- الأعمال الفنية المساعدة فى أحد مجالات الخدمة السياحية أو الفندقية .

التأهيل العلمى اللازم لشغل وظائف هذه المجموعة :

- يتطلب شغل وظائف هذه المجموعة تأهيلا فنيا مناسبا حسب طبيعة العمل وما تتضمنه بطاقات وصف الوظائف بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة مع توافر الخبرة فى مجال العمل .

٩ – مجموعة الوظائف المكتبية

التعريف العام :

تشمل جميع الوظائف التى تكون واجباتها ومسئولياتها الاشراف على أو القيام بأعمال مكتبية ذات طبيعة نمطية تؤدى وفقا لقواعد وتعليمات محدودة وتتضمن الاشراف على أو القيد فى الدافاتر والسجلات بمختلف مجالات العمل بالشركة .

تبدأ وظائف هذه المجموعة بالدرجة الخامسة وتتدرج وفقا لتقييم الوظائف بالجدول المعتمد .

أمثلة لمجالات أعمال وظائف هذه المجموعة :

- القيد فى الدفاتر والسجلات وتنفيذ الأعمال المكتبية داخل الوحدات فى مختلف مجالات الخدمة بالشركة مثل الشئون المالية والتجارية والادارية وشئون الانتاج والشئون القانونية وغيرها .
- سكرتارية اللجان ومجالس الادارة وتقديم الخدمات الادارية ومتابعة تنفيذها .
- أعمال الكتابة على الآلة الكاتبة .
- أعمال الاختزال واعداد محاضر الجلسات .
- أعمال استلام وحفظ العهد والصرف منها .
- أعمال السكرتارية والمحفوظات والاستعلامات .
- أعمال الصرافة والتحصيل .
- أعمال التثقيب والفرز .

التأهيل العلمي اللازم لشغل وظائف هذه المجموعة :

- يتطلب شغل وظائف هذه المجموعة تأهيلا علميا مناسبا حسب طبيعة العمل وما تتضمنه بطاقات وصف الوظائف بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة مع توافر الخبرة فى مجال العمل .

١٠ - مجموعة الوظائف الحرفية

التعريف العام :

تشمل جميع الوظائف التى تكون واجباتها ومسئولياتها ملاحظة أو تنفيذ أعمال ذات طبيعة حرفية تتطلب بالاضافة الى الاستخدام اليدوى استخدام عدد أو الآت أو معدات أو مواد خام تحتاج الى معرفة بأصول المهنة وتكتسب بالمران العملى والتدريب وذلك فى أحد المجالات داخل الوحدات الانتاجية أو الهندسية أو المعامل بالشركة .

تبدأ وظائف هذه المجموعة بالدرجة السادسة وتتدرج وفقا لتقييم الوظائف بالجدول المعتمد .

أمثلة لمجالات أعمال وظائف هذه المجموعة :

- أعمال تشغيل الآلات والماكينات والمعدات وكافة الوحدات الانتاجية داخل المصانع .
- أعمال التشغيل والاصلاح والصيانة بالورش والوحدات الهندسية من سباكة وبرادة وخراطة - تجليخ - لحام - كهرباء نجارة فريزة حفر .

- الأعمال ذات الطبيعة الحرفية فى المجالات الزراعية .
- الأعمال ذات الطبيعة الحرفية في مجال اعداد الوجبات الغذائية وتقديمها .
- الأعمال ذات الطبيعة الحرفية فى مجال تشغيل وصيانة كافة وحدات النقل سواء أكانت برية أو بحرية أو نهرية أو جوية وكذا تشغيل وصيانة وقيادة الأوناش والمركبات والجرارات والمعدات الأخرى كالحفارات والكسارات وماكينات الخلط والطحن ... الخ .
- الأعمال ذات الطبيعية الحرفية في مجال تشغيل وصيانة الأجهزة الدقيقة - والأجهزة السلكية واللاسلكية والأجهزة الألكترونية .
- الأعمال ذات الطبيعة الحرفية فى أحد مجالات العمارة والتشييد والبناء أو التعمير .
- الأعمال ذات الطبيعة الحرفية التى تتطلب خبرة ومهارة فى أحد مجالات التغليف والتستيف أو التفريغ أو التعبئة أو الشحن أو النقل .
- أعمال الحراسة التى تتطلب استخدام أسلحة .

التأهيل اللازم لشغل وظائف هذه المجموعة :

- يتطلب شغل وظائف هذه المجموعة الآتى :

★ الصلاحية والالمام بالقراءة والكتابة مع توافر الخبرة فى مجال العمل .

١١ - مجموعة وظائف الخدمات المعاونة

التعريف العام :

تشمل جميع الوظائف التى تكون واجباتها ومسئولياتها الاشراف على أو تنفيذ أعمال لاتتطلب عادة سوى مجهود جسمانى ودون حاجة الى مهارات مهنية أو حرفية .

تبدأ وظائف هذه المجموعة بالدرجة السادسة وتتدرج وفقا لتقييم الوظائف بالجدول المعتمد .

أمثلة لمجالات أعمال وظائف هذه المجموعة :

- خدمة المكاتب - نقل المكاتبات والمراسلات - خدمة الأفراد والمساكن والاستراحات - ترتيب وتنظيف الأثاث والمفروشات - خدمة الحيوانات والمجازر - أعمال النظافة والنقل والعتالة وأعمال عمال البوابة .

التأهيل اللازم لشغل وظائف هذه المجموعة :

- يتطلب شغل وظائف هذه المجموعة الآتى :

* الصلاحية والالمام بالقراءة والكتابة .

ملحق رقم (٣)

تعريف الدرجات

الدرجة الممتازة

تتضمن هذه الدرجة جميع الوظائف التى يقوم شاغلوها برئاسة احدى وحدات القطاع العام أو الاشراف على أحد الأنشطة الرئيسية فى الشركة أن وجدت والتى تتكون غالبا من عدد من التقسيمات الداخلية .

وتتضمن واجبات وظائف هذه الدرجة تحديد السياسات والخطط العامة والأهداف الرئيسية للشركة ومتابعة تحقيق الأهداف .

كما يقوم شاغلو وظائف هذه الدرجة باجراء الاتصالات بغرض تمثيل الشركة والارتباط باسمها .

ولشاغلى وظائف هذه الدرجة حرية تصرف واسعة ولهم سلطة اصدار القرارات المتعلقة بالسياسات والأهداف العامة للشركة وكذا برامج العمل وخططه أو الاعتماد النهائى للأعمال .

وقد يترتب على خطأ شاغلى وظائف هذه الدرجة الحاق أضرار جسيمة بمصالح وخطط الدولة العليا .

الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف هذه الدرجة :

يتطلب شغل الوظائف فى هذه الدرجة ضرورة توافر :

* التأهيل العلمى وفقا لما تحدده بطاقة وصف الوظيفة بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة .
* قضاء مدة بينية قدرها سنة على الأقل فى وظيفة من الدرجة العالية .
* اجتياز البرامج التدريبية فى مجال الادارة التى تتيحها الشركة .
* قدرة فائقة على التوجيه والقيادة وتخطيط ووضع السياسات والأهداف .

يراعى بالنسبة للتعيين فى غير أدنى الدرجات أحكام المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

الدرجة العالية

تتضمن هذه الدرجة جميع الوظائف التى تقوم شاغلوها برئاسة احدى وحدات القطاع العام أو الأشراف على أحد الأنشطة الرئيسية بالشركة يمارسه تقسيم تنظيمى يطلق عليه عادة اسم قطاع يتكون من عدد من التقسيمات الداخلية .

وقد تتضمن واجبات وظائف هذه الدرجة تحديد أو الاشتراك فى وضع السياسات والخطط العامة والأهداف الرئيسية للشركة وكذلك التنسيق العام ومتابعة التطبيق داخل التقسيمات التنظيمية .

كما يقوم شاغلوا وظائف هذه الدرجة باجراء الاتصالات بغرض تمثيل الشركة أو التحدث أو الأرتباط باسمها .

ولشاغلى وظائف هذه الدرجة حرية تصرف كبيرة فى معالجة الموضوعات ولهم سلطة اصدار القرارات واعتماد الأعمال .

وقد يترتب على خطأ شاغل الوظيفة الاضرار بمصالح الشركة أو الجمهور أو الدولة .

الحد الأدنى لمطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف هذه الدرجة :

يتطلب شغل الوظائف فى هذه الدرجة ضرورة توافر :

- التأهيل العلمى وفقا لما تحدده بطاقة وصف الوظيفة بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة .
- قضاء مدة بينية قدرها سنة على الأقل فى وظيفة مدير عام .
- اجتياز البرامج التدريبية فى مجال الادارة والتى تتيحها الشركة .
- قدرة كبيرة على القيادة والتوجيه ووضع الخطط والبرامج ومتابعتها .

يراعى بالنسبة للتعيين فى غير أدنى الدرجات أحكام المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

درجة مدير عام

تتضمن هذه الدرجة جميع الوظائف التى قد يقوم شاغلوها برئاسة احدى وحدات القطاع العام أو الاشراف على نشاط ذى طبيعة متنوعة يمارسه تقسيم تنظيمى يطلق عليه اسم «ادارة عامة» تتكون عادة من عدد من التقسيمات الداخلية وتحقق الادارة العامة فيما بينها خدمة أو غرضا محددا .

وتتضمن واجبات وظائف هذه الدرجة مهام توجيه الأفراد وتخطيط برامج العمل والتنسيق والرقابة .

كما يقوم شاغلوا وظائف هذه الدرجة باجراء الاتصالات بغرض التحدث أو تمثيل الشركة .

ولشاغلى وظائف هذه الدرجة حرية التصرف فى معالجة الموضوعات فى حدود السياسات المعتمدة وكذا اصدار القرارات التنفيذية والاعتماد النهائى لبعض الأعمال .

كما قد تتضمن هذه الدرجة وظائف كبيرى الاخصائيين أو الباحثين ممن تتوافر فيهم المعرفة النظرية المتخصصة والخبرة العملية العالية فى مجالات مختلفة من العمل التخصصى أو البحثى وممن ترى الشركة تفرغهم لواجبات تخصصهم دون أن يوكل اليهم مهام الادارة العليا .

كما تتضمن بعض وظائف هذه الدرجة وظائف كبير فنيين أو كبير كتاب ممن يقومون بتقديم الخبرة العملية فى الأعمال الفنية أو المكتبية وترى الشركة أن تسند اليهم أعمالا على مستوى عال من الأهمية فى هذه المجالات ترقى فى مستوى مسئولياتها وتنوعها الى مستوى وظائف هذه الدرجة ، على أن تتوافر فى شاغلى هذه الوظائف الخبرة العملية الطويلة فى مجالات مختلفة من العمل الفنى أو المكتبى .

الحد الأدنى لمطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف هذه الدرجة :

يتطلب شغل الوظائف فى هذه الدرجة ضرورة توافر :

– بالنسبة لوظيفة مدير عام :

* التأهيل العلمى وفقا لما تحدده بطاقة وصف الوظيفة بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة .
* قضاء مدة بينية قدرها سنتان على الأقل فى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة .
* اجتياز البرامج التدريبية فى مجال الادارة والتى تتيحها الشركة .
* قدرة على القيادة والتوجيه .

– بالنسبة لوظائف كبيرى الاخصائيين أو الباحثين من درجة مدير عام :

* التأهيل العلمى التخصصى فى مجال العمل وفقا لما تحدده بطاقة وصف الوظيفة بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة .
* قضاء مدة بينية قدرها سنتان على الأقل فى مجال العمل المتخصص فى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة .
* قدرة فائقة على اعداد الدراسات والبحوث أو القيام بالأعمال التخصصية ذات المستوى الرفيع .

– بالنسبة لوظائف كبيرى فنيين أو كتاب[1] :

* التأهيل العلمى وفقا لما تحدده بطاقة وصف الوظيفة بجداول الوظائف المعتمدة .

---

(١) أضيفت الفقرة الأخيرة الى الحد الأدنى لمطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف مدير عام بقرار رئيس مجلس الوزراء السابق الاشاره اليه .

* قضاء مدة بينية قدرها ثلاث سنوات على الأقل فى مجال العمل الفنى أو المكتبى فى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة .
* اجتياز البرامج التدريبية فى مجال العمل الفنى أو المكتبى والتى تتيحها الشركة .
* قدرة فائقة على تقديم الخبرة العملية فى مجال الأعمال الفنية أو المكتبية .

يراعى بالنسبة للتعيين فى غير أدنى الدرجات أحكام المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

الدرجة الأولى

تتضمن هذه الدرجة جميع الوظائف التخصصية التى يقوم شاغلوها تحت التوجيه العام بالاشراف على تنفيذ أعمال رئيسية فى أحد مجالات الأعمال التخصصية أو رئاسة تقسيم تنظيمى يطلق عليه عادة اسم «ادارة» وقد يتكون من عدد من الأقسام .

وتتضمن واجبات وظائف هذه الدرجة وضع برامج تفصيلية لانجاز الأعمال والاشراف العام على تنفيذها ومراجعتها .

كما يقوم شاغلو وظائف هذه الدرجة باجراء بعض الاتصالات بغرض الاشتراك فى لجان .

ولشاغلى وظائف هذه الدرجة حرية التصرف فى حدود القوانين واللوائح ولهم سلطة اصدار الأوامر والتعليمات وايجاد الحلول المناسبة للمشكلات الصعبة .

وقد يترتب على خطأ شاغلى وظائف هذه الدرجة الحاق الضرر بتنفيذ الأعمال والبرامج .

وقد تتضمن بعض وظائف هذه الدرجة القيام بأعمال البحوث والدراسات التخصصية العميقة .

كما تتضمن الوظائف الفنية أو المكتبية التى تتولى عادة الاشراف على عدد كبير من العاملين أو عدد من الأقسام التى تزاول أعمالا فنية أو مكتبية ترقى فى مسئولياتها الاشرافية الى مستوى وظائف هذه الدرجة[1] .

أو الوظائف المكتبية والفنية ذات الواجبات والمسئوليات المتميزة التى تتطلب خبرة طويلة فى مجال العمل .

الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف هذه الدرجة :

يتطلب شغل الوظائف فى هذه الدرجة ضرورة توافر :

* التأهيل العلمى وفقا لما تحدده بطاقة وصف الوظيفة بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة .
* قضاء مدة بينية قدرها ست سنوات على الأقل فى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة .

يراعى بالنسبة بالنسبة للتعيين فى غير أدنى الدرجات أحكام المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

---

(١) أضيفت الفقرة السابعة من تعريف الدرجة الأولى بالقرار السابق الاشارة اليه .

الدرجة الثانية

تتضمن هذه الدرجة جميع الوظائف التخصصية التى يقوم شاغلوها تحت الاشراف العام بانجاز مجموعة من العمليات التخصصية الأكثر تقدما .

وتتضمن واجبات وظائف هذه الدرجة الاشراف على ومتابعة انجاز البرامج التفصيلية للأعمال ومراجعتها مراجعة مرحلية .

كما يقوم شاغلو وظائف هذه الدرجة باجراء بعض الاتصالات بغرض الحصول على أو اعطاء بيانات أو معلومات .

ولشاغلى وظائف هذه الدرجة قدر من حرية التصرف فى ضوء القوانين والقرارات والتعليمات الصادرة .

كما تتضمن وظائف هذه الدرجة وظائف فنية أو مكتبية أو حرفية تتولى الاشراف على تقسيم يضم عددا من العاملين الذين يزاولون أعمالا فنية أو مكتبية أو حرفية أو القيام بالأعمال الفنية أو المكتبية الأكثر تقدما .

الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف هذه الدرجة :

يتطلب شغل الوظائف فى هذه الدرجة ضرورة توافر :

* التأهيل العلمى أو الخبرة العملية فى مجال الأعمال الحرفية وفقا لما تحدده بطاقة وصف الوظيفة بجداول التوصيف والتقسيم المعتمدة .
* قضاء مدة بينية قدرها ثمانى سنوات على الأقل فى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة .

يراعى بالنسبة للتعيين فى غير أدنى الدرجات أحكام المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

الدرجة الثالثة

تتضمن هذه الدرجة جميع الوظائف التخصصية التى يقوم شاغلوها تحت الاشراف المباشر بانجاز عمليات تخصصية تتطلب تأهيلا عاليا تؤدى وفق قوانين ولوائح أو اجراءات لا تتطلب قدرا كبيرا من حرية التصرف وتخضع للمراجعة التفصيلية .

كما تتضمن الوظائف المكتبية والفنية الأكثر تقدما .

كما تتضمن بعض وظائف هذه الدرجة رؤساء مجموعات العمل الصغيرة فى أحد مجالات الأعمال الحرفية التى تتطلب دقة ومهارة متميزة .

الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف هذه الدرجة

يتطلب شغل الوظائف فى هذه الدرجة ضرورة توافر :

* التأهيل العلمى أو الخبرة العملية وفقا لما تحدده بطاقة وصف الوظيفة بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة .
* قضاء مدة بينية قدرها خمس سنوات على الأقل فى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة .

يراعى بالنسبة للتعيين فى غير أدنى الدرجات أحكام المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

الدرجة الرابعة

تتضمن هذه الدرجة جميع الوظائف التى يقوم شاغلوها تحت الاشراف المباشر بانجاز أعمال فنية أو مكتبية أكثر تقدما أو أعمال حرفية تتطلب قدرا من الدقة أو المهارة وحرية التصرف أو رئاسة مجموعة عمل فى مجال الخدمات المعاونة .

ويؤدى العمل وفقا لقوانين أو قرارات أو اجراءات تحدد خطواته وتخضع للمراجعة التفصيلية للتحقق من صحة الاجراءات والنتائج .

الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف هذه الدرجة :

يتطلب شغل الوظائف هذه الدرجة ضرورة توافر :

* التأهيل العلمى أو الخبرة العمليه فى مجال الأعمال الحرفية أو الخدمات المعاونة ووفقا لما تحدده بطاقة وصف الوظيفية بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة .
* قضاء مدة بينية قدرها خمس سنوات على الأقل فى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة .

يراعى بالنسبة للتعيين فى غير أدنى الدرجات أحكام المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

الدرجة الخامسة

تتضمن هذه الدرجة جميع الوظائف التى يقوم شاغلوها تحت الاشراف المباشر بانجاز أبسط الأعمال الفنية أو المكتبية .

كما تتضمن وظائف الصناع الحرفين التى تتطلب نوعا من الخبرة وكذلك قدرا من حرية التصرف للوظائف التى يقوم شاغلوها بأعمال الخدمات المعاونة .

الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف هذه الدرجة :

يتطلب شغل وظائف هذه الدرجة ضرورة توافر :

* التأهيل العلمى أو الخبرة العملية فى مجال الأعمال الحرفية أو الخدمات المعاونة ووفقا لما تحدده بطاقة وصف الوظيفة بجداول التوصيف والتقييم المعتمدة .
* قضاء مدة بينية قدرها خمس سنوات على الأقل فى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة . أو التعيين فى الوظائف الحرفية التى تتطلب لشغلها ترخيصا كاشفا عن مدة الخبرة المطلوبة مثل وظائف سائقى السيارات .

يراعى بالنسبة للتعيين فى غير أدنى الدرجات أحكام المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

الدرجة السادسة

تتضمن هذه الدرجة جميع الوظائف التى يقوم شاغلوها تحت الاشراف المباشر بالمعاونة فى انجاز أعمال حرفية أو القيام بأعمال الخدمات المعاونة .

الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف هذه الدرجة :
يتطلب شغل الوظائف فى هذه الدرجة ضرورة توافر :

- الالمام بالقراءة والكتابة دون حاجة الى خبرة سابقة .
- اجتياز الامتحان المقرر أمام لجنة فنية يصدر بتشكيلها قرار من السلطة المختصة بالتعيين بالنسبة للوظائف الحرفية .

مذكرة إيضاحية

بشأن قرار رئيس مجلس الوزراء
باصدار معايير ترتيب الوظائف للعاملين بالقطاع العام

أولا - تمهيد :

١ - صدر القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ باصدار نظام العاملين فى القطاع العام وتنص المادة الثامنة منه على ما يلى :

تضع كل شركة هيكلا تنظيميا لها وكذلك جداول توصيف وتقييم الوظائف المطلوبة لها بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها وذلك فى حدود الجدول رقم (١) المرافق لهذا القانون .

ويعتمد الهيكل التنظيمى وجداول التوصيف والتقييم من مجلس الادارة ولمجلس الادارة أن يعيد النظر فى الهيكل التنظيمى وفى الجداول المشار اليها كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك .

وفى كل الأحوال يشترط الالتزام بالنسبة المقررة للأجور الى رقم الانتاج أو رقم الأعمال .

كما يضع مجلس الادارة القواعد والاجراءات المتعلقة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة وأهدافها وذلك بمراعاة المعايير التى يصدر بشأنها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

كما نصت المادة التاسعة من ذلت القانون المشار اليه على مايأتى :

١ - تقسم وظائف كل شركة الى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين و الترقية والندب والاعارة .

٢ - يتضح مما سبق أن قانون العاملين فى القطاع العام يقوم على الأخذ بفلسفة ترتيب الوظائف والتركيز عليه فى كافة الشئون التى تنظم النواحى الوظيفية من تعيين أو ترقية أو نقل أو ندب أو اعارة .

وأنه فى ذات الوقت قد منح وحدات القطاع العام الحرية الكاملة فى وضع هياكلها التنظيمية وجداول وظائفها وكافة الاجراءات والقواعد المتعلقة بتنفيذ نظام الترتيب بها بما يتفق وطبيعة عملها ، على أن يكون ذلك كله فى ضوء الاطار الذى تتضمنه المعايير التى يصدرها رئيس مجلس الوزراء .

٣ - وتنفيذا لنص المادة الثامنة السابق الاشارة اليها فقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء بشأن معايير ترتيب الوظائف فى القطاع العام مراعيا فى اعدادها اعطاء الصلاحيات والمرونة الكاملة لشركات القطاع العام وما كشف عنه التطبيق العملى لتنفيذ نظام ترتيب الوظائف بهذا القطاع ، بحيث تأتى ملاءمة للواقع الوظيفى به .

ثانيا - محتويات مشروع قرار معايير الترتيب :

يحتوى مشروع قرار السيد رئيس مجلس الوزراء الخاص بمعايير الترتيب على خمسة فصول تتناول الجوانب التالية :

الفصل الأول : أحكام ترتيب الوظائف .

الفصل الثانى : تحديد وتعريف المجموعات النوعية التى يسترشد بها فى تصنيف الوظائف .

الفصل الثالث : تعريف الدرجات .

الفصل الرابع : قواعد واجراءات تسجيل وحفظ جدول الوظائف وأوصافها .

الفصل الخامس : قواعد نقل العاملين الى الوظائف الواردة بجداول الوظائف المعتمدة .

وفيما يلى دراسة تفصيلية عن هذه الجوانب وذلك على الوجه التالى :

١ - الفصل الأول - أحكام ترتيب الوظائف

تضمن الفصل الأول من معايير الترتيب كافة الأحكام المتعلقة بهذا النظام مع التحديد الواضح لكافة المصطلحات المستخدمة به خاصة فيما يتعلق بالوظيفة والجوانب التى تشتمل عليها وعوامل التقييم الداخلة فى تكوينها وحصرها وتحديدها - مع النص صراحة على استخدام طريقة التدريج باعتبارها أنسب الطرق العلمية غير الكمية لتكون أساسا فى تقييم الوظائف .

كما اشتمل هذا الفصل على جدول للمستويات النمطية للمسميات الوظيفية فى كل درجة من درجات القانون وبالنسبة لكل مجموعة وظيفية على حده لامكان استرشاد وحدات القطاع العام به عند اعداد جداول وظائفها ومما يؤدى فى النهاية الى التنسيق فيما بين هذه الوحدات وايجاد لغة ادارية مشتركة بينها يمكن استخدامها فى كافة شئون التوظف .

وعملا على ضمان التنسيق والتكامل بين كافة الشركات داخل القطاع الواحد عند توصيف وتقييم وظائفها قد رؤى أن يقوم المجلس الأعلى للقطاع بالتنسيق اللازم بين الشركات من وضع القواعد والاجراءات اللازمة لتنفيذ نظام ترتيب الوظائف وذلك بضمان وحدة المعاملة بين شركات القطاع الواحد والمتماثلة فى ذات ظروف وطبيعة النشاط الممارس .

٢ - الفصل الثانى - تحديد وتعريف المجموعات النوعية

(أ) بالنسبة لتحديد المجموعات :

تم تصنيف وظائف وحدات القطاع العام وفقا لما هو وارد فى مشروع القرار المرفق فى احدى عشرة مجموعة نوعية هى على الوجه التالى :

- مجموعة وظائف الادارة العليا .
- المجموعة التخصصية لوظائف الانتاج .
- المجموعة التخصصية للوظائف التجارية .
- المجموعة التخصصية للوظائف المالية .
- المجموعة التخصصية لوظائف التنمية الادارية .
- المجموعة التخصصية للوظائف القانونية .
- المجموعة التخصصية لوظائف الأمن .
- مجموعة الوظائف الفنية المساعدة .
- مجموعة الوظائف المكتبية .
- مجموعة الوظائف الحرفية .
- مجموعة وظائف الخدمات المعاونة .

وتشمل كل مجموعة من هذه المجموعات على العناصر التالية :

* التعريف العام .
* أمثلة لمجالات أعمال وظائف المجموعة .
* التأهيل العلمى اللازم لشغل وظائف المجموعة .

ولقد جاءت هذه المجموعات مستحدثة ولأول مرة على نظام ترتيب الوظائف الذى يجرى تطبيقه فى وحدات القطاع العام منذ عام ١٩٦٢ ، ولهذا فقد روعى أن تأتى مناسبة لظروف وطبيعة العمل بهذه الوحدات وتتفق مع الأسلوب العلمى السليم حيث قامت على عدد من الاعتبارات الأساسية هى :

١ - ان المجموعات النوعية تمثل فى مجموعها الأنشطة الرئيسية والفرعية التى تعمل على تحقيق أهداف الشركة والغرض الذى أنشئت من أجله وعلى أن تكون كل مجموعة نوعية اطارا عريضا يضم أمثلة لمجالات وأنواع الأعمال المتماثلة والمتكاملة داخل وحدات القطاع العام وذلك دون الأغراق فى التفاصيل أو التخصص الدقيق بما يعطى المرونة عند التطبيق واعداد جداول ترتيب الوظائف ، وبما لايؤثر على الأوضاع الوظيفية للعاملين فى كل شركة نتيجة لما قد يترتب على أقدمياتهم داخل كل مجموعة نوعية على حدة باعتبار أن المجموعة وحدة متميزة فى كافة مجالات شئون التوظف كما نص القانون فى مادته التاسعة السابق الاشارة اليها فى صدر المذكرة فضلا عن أن هذه المجموعات المقترحة مستحدثة ويجرى العمل بها لأول مرة فى القطاع العام .

٢ – ان هذه المجموعات الوظيفية التى جاءت فى قرار رئيس مجلس الوزراء استرشادا للشركات بحيث يمكن لكل شركة اذا ما رغبت على ضوء ظروف وطبيعة العمل بها – أن تستحدث مجموعات نوعية جديدة غير هذه المجموعات أو تنشىء مجموعات نوعية فرعية داخل كل مجموعة وظيفية من المجموعات السابق الاشارة اليها . مثل تقسيم مجموعة وظائف الانتاج الى نوعيات متخصصة تشكل منها مجموعة نوعية فرعية ومثال ذلك .

مجموعة وظائف الهندسة ، مجموعة وظائف العلوم ، مجموعة وظائف السياحة ... الخ .

كما يمكن للشركة ان تقوم بادماج مجموعة نوعية فى أخرى اذا ما كانت ظروف ومقتضيات العمل بها تتطلب ذلك .

وكل ذلك بغرض اضفاء المرونة والحرية عند التطبيق دون أن يكون هناك الزام مسبق أمام الشركات من حيث تحديد المجموعات الوظيفية أو تعريفها وبحيث لا يحد من قدرتها على مواجهة ظروف وطبيعة العمل داخلها .

(ب) تعريف المجموعات :

تم وضع تعريف للمجموعات النوعية السالف الاشارة اليها بحيث يبرز هذا التعريف طبيعة ونوعية أعمال المجموعة وأمثلة لمجالات الأعمال التى تزاولها وكذلك التأهيل العلمى اللازم لشغل وظائف كل مجموعة وتحديد بداية وظائف كل مجموعة ولقد روعى فى اعداد التعريف ايجاد الفروق الجوهرية بين المجموعات النوعية بما يمنع الخلط أو التداخل بين كل مجموعة وأخرى مثل

ايجاد الفوارق بين الأعمال التخصصية التى تمثل الجوانب الرئيسية فى تحقيق أهداف الشركة - سواء أكان انتاجيا صناعيا أو انتاجيا اقتصاديا والأعمال الفنية أو الحرفية أو المكتبية .

٣ - الفصل الثالث - تعريف الدرجات

يتضمن جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ عدد (٦) درجات مالية بالاضافة الى ٣ درجات تخص وظائف الادارة العليا ولايجاد قياس سليم لمستوى صعوبة الواجبات والمسئوليات التى تزاولها الوظائف وذلك باستخدام طريقة التقييم بالتدريج - فان الوضع يتطلب وضع تعريف متكامل لهذه الدرجات يشتمل على عوامل التقييم التى تتضمنها كل درجة وبحيث تمثل نطاقا محدداً من مستوى الصعوبة والمسئولية واتخاذها أساسا لتحديد التقييم المالى للوظيفة بمقابلة ما جاء ببطاقة وصفها بتعاريف الدرجات .

ولقد ترك لكل شركة تحديد مستوى ونوع التأهيل العلمى اللازم لشغل وظائف كل مجموعة وفقا لما تكشف عنه بطاقات وصف الوظائف فى جداول التوصيف والتقييم المعتمدة وبحسب طبيعة ونوع وظروف العمل المزاول .

هذا ولقد استثنيت وظائف رئيس مجلس الادارة لوحدات القطاع العام من التقييم وترك أمر تحديد الدرجة المالية التى توضع فيها على ضوء تحديد مستوى تقييم الشركات .

هذا ويتضمن تعريف الدرجات المرفق بهذا القرار تحديد المدد البينية اللازمة للبقاء فى كل درجة من درجات القانون رقم

٤٨ لسنة ١٩٧٨ وذلك للترقية الى الوظيفة الأعلى مباشرة على أن يتم الرجوع الى نص المادة ٢٠ من ذات القانون فيما يتعلق بالمدد الكلية للتعيين فى غير أدنى الدرجات .

٤ - الفصل الرابع - قواعد واجراءات تسجيل وحفظ جداول الوظائف الخاصة بها

نص مشروع القرار على أن ترسل كل شركة نسختين من الهيكل التنظيمى وجداول ترتيب وظائفها لتسجيلها وحفظها بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة ومركز المعلومات للقطاع العام بمجلس الوزراء كوثيقة من وثائق القطاع العام يمكن الرجوع اليها وقت الحاجة والاستفادة منها فى اجراء الدراسات على الهياكل التنظيمية والوظيفية واستنباط البيانات منها .

(ثالثا) أما بالنسبة لموقف جداول ترتيب وظائف الشركات الحالية والمعمول بها :

فقد تضمن مشروع قرار رئيس مجلس الوزراء فى مادته الثانية بأن تقوم الشركات المختلفة بمواءمة جداول ترتيب وظائفها بما يتفق وأحكام هذا القرار وذلك فى نطاق التقييم الحالى المعتمد للوظائف .

والهدف من هذا النص هو استقرار الهياكل التنظيمية والوظيفية وبالتالى أوضاع كافة العاملين فى وحدات القطاع العام دون أن يترتب على تطبيق الأحكام الواردة فى معايير الترتيب أى خلل فى المراكز الوظيفية المكتسبة للعاملين أو التعديل فى مراكزهم القانونية وبحيث يتم مواءمة جداول الترتيب الحالية بما تحتويه من وظائف مختلفة مع الدرجات الجديدة الواردة فى جدول الأجور وتصنيف الوظائف وتوزيعها على المجموعات النوعية المناسبة التى ترى الشركة الأخذ بها .

قانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥
باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام[١]، [٢]

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

مادة ١ – تسرى أحكام القانون المرافق على :

(أ) العاملين الخاضعين لأحكام نظام للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

---

(١) الجريدة الرسمية العدد رقم ١٩ مكرر فى ١٩٧٥/٥/١٠ .

(٢) صدر القانون رقم ١٩٨١/١١١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والمنشور فى الجريدة الرسمية العدد ٢٨ فى ١٩٨١/٧/٩ ، ونصت المادة الثانية منه على :

(لايترتب على تطبيق أحكام هذا القانون صرف أية فروق مالية عن فترة سابقة على أول يوليو سنة ١٩٨٠ .

ومع ذلك يتجاوز عن استرداد ما سبق صرفه نتيجة تسويات للعاملين قبل هذا التاريخ بتخفيض ست سنوات من المدد الكلية الواردة بالجدول الثانى من الجداول الملحقة بالقانون رقم ١٩٧٥/١١ باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام) .

(ب) العاملين الخاضعين لنظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ فيما عدا أحكام المادتين (١) ، (٣) من القانون المرافق .

(جـ) أفراد المقاتلين بالقوات المسلحة وكذلك أفراد الشرطة من مصابي حرب أكتوبر ١٩٧٣ الذين نقلوا أو عينوا في وظائف مدنية اعتبارا من ١٩٧٥/١/١ وحتى ١٩٧٧/١٢/٣١ بعد انتهاء علاجهم من اصابتهم[١] .

(د) العاملين بمحافظات سيناء من العسكريين الذين تم نقلهم الى وظائف مدنية بعد ١٩٧٥/١/١ وحتى ١٩٧٧/١٢/٣١[٢] .

مادة ٢ – لايجوز أن يترتب على تطبيق أحكام القانون المرافق[٣] :

(أ) المساس بالتقييم المالي للشهادات الدراسية المدنية والعسكرية طبقا للتشريعات الصادرة قبل تاريخ نشر هذا القانون ما لم يكن تطبيق أحكامه أفضل للعامل .

(ب) الاخلال بالأحكام النهائية الصادرة قبل تاريخ نشر هذا القانون ما لم يكن تطبيق أحكامه أفضل للعامل .

---

(١) ، (٢) البندان (جـ ، د) مضافان بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ – الجريدة الرسمية العدد ١٩ «تابع» في ١٩٧٨/٥/١١ .

(٣) معدلة بالقانون ٢٣ لسنة ١٩٧٧ (نشر بالجريدة الرسمية بالعدد ١٧ مكرر في ١٩٧٧/٤/٣٠) .

(جـ) تخفيض الفئة المالية أو تخفيض المرتب المستحق للعامل في تاريخ نشر هذا القانون .

(د) الترقية طبقا لأحكام المادتين (١٥) ، (١٧) الى أعلى من فئتين وظيفيتين عن الفئة التى يشغلها العامل خلال السنة المالية الواحدة[١] .

(هـ) الجمع بين الترقية طبقا لأحكام القانون المرافق والترقية بمقتضى قواعد الرسوب الوظيفى اذا كان يترتب على ذلك خلال سنة مالية واحدة ترقية العامل الى أعلى من فئتين وظيفيتين تاليتين للفئة التى يشغلها .

---

(١) الترقية طبقا لأحكام المادتين (١٥) ، (١٧) الى أعلى من فئتين وظيفتين عن الفئة التى يشغلها العامل خلال السنة المالية الواحدة ، أو الحصول قبل ٣١ من ديسمبر ١٩٧٦ على أية ترقية وقد نصت المادة الرابعة من القانون ٢٣ لسنة ١٩٧٧ على أن يعمل به اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

وقد انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ٥ - ١٠ - ١٩٧٧ الى أحقية العاملين فى الترقية الى فئتين ماليتين خلال السنة المالية ١٩٧٦ تطبيقا لأحكام القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالرغم من سابقة ترقيتهم الى فئتين ماليتين خلال عام ١٩٧٥ بمقتضى أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

ومع ذلك فللعامل الحق فى اختيار الترقية فى الحدود السابقة طبقا لقواعد الرسوب الوظيفى أو طبقا لأحكام القانون المرافق أيهما أفضل له[1] .

(و) [2] الجمع بين الترقية طبقا لأحكام المادة (١٣) أو تسوية الحالة طبقا للمادة (١٤) والترقية بمقتضى أحكام المادتين (١٥) ، (١٧) اذا كان يترتب على ذلك خلال سنة مالية واحدة الترقية الى أعلى من فئتين وظيفيتين تاليتين للفئة التى يشغلها العامل ، ومع ذلك فللعامل الحق فى الحدود السابقة فى اختيار الترقية أو التسوية الأفضل له .

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/٢/٢٣ الى أن فللعامل الحق فى اختيار الترقية طبقا لأحكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين أو القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بقواعد الرسوب الوظيفى بغض النظر عن الترتيب الرقمى لهما كما انتهى رأيها بجلسة ١٩٧٧/١١/٥ الى أحقية العامل فى الترقية الى فئتين ماليتين خلال السنة المالية ١٩٧٦ تطبيقا لأحكام القانون ٢٣ لسنة ١٩٧٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على الرغم من سابقة ترقيتهم الى فئتين ماليتين خلال عام ١٩٧٥ بمقتضى أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

(٢) انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ٥/٥ سنة ١٩٨٢ الى عدم تقيد الترقية بموجب حكم المادتين ١٣ ، ١٤ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بالقيد الوارد فى الفقرة (و) من المادة الثانية =

(ز) [1] صرف أية فروق مالية عن الترقيات المترتبة على تطبيق أحكام المادة (١٥) ، (١٧) الا اعتبارا من ٣١ ديسمبر التالى لاستحقاق الترقية وذلك فيما عدا من يرقى وتنتهى خدمته بالوفاة أو الاحالة الى التقاعد قبل هذا التاريخ وذلك كله مع مراعاة حكم البندين التاليين .

= من هذا القانون اذا لم يجمع بين تلك الترقية والترقية بموجب المادتين ١٥ ، ١٧ من ذات القانون لأن حكم الحظر المنصوص عليه بتلك الفقرة بعدم الترقية الى أكثر من فئتين خلال السنة الواحدة مقصورا بحسب صريح عباراتها على حالة الجمع بين الترقية طبقا للمادة (١٣) أو المادة (١٤) والترقية طبقا لأحكام المادتين ١٥ ، ١٧ وكان لكل من المواد سالفة الذكر نطاق تطبيق ومجال أعمال خاص بها لا يختلط بغيرها فأن للقيد الوارد بالفقرة (و) لا يجد مجالا لأعماله اذا رقى العامل بموجب أى من المادتين ١٣ ، ١٤ ولم يفد من أحكام المادتين ١٥ ، ١٧ لتخلف علته .

(١) معدلة بالقانون ٢٣ لسنة ١٩٧٧ المشار اليه على أساس اضافة عبارة وبالنسبة لمن يرقى لثالث فئة تصرف له الفروق المالية المترتبة على هذه الترقية من ١٩٧٧/١/١ .

وقد نصت المادة الرابعة من القانون ٢٣ لسنة ١٩٧٧ على أن يعمل به اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

بند (ز) من المادة ٢ معدل بالقانون رقم ٢٣ لسنة ٧٧ (الجريدة الرسمية العدد ١٧ مكرر فى ١٩٧٧/٤/٣٠) .

وبالنسبة لمن يرقى لثالث فئة تصرف له الفروق المالية المترتبة على هذه الترقية من ١٩٧٧/١/١ .

(حـ) استحقاق العلاوة الدورية عن عام ١٩٧٦ لمن يرقى الى أكثر من فئة وظيفية واحدة بالتطبيق لأحكام القانون المرافق اذا بلغت الزيادة في مرتبه ما يجاوز علاوتين دوريتين على الأقل من علاوات الفئة التى يرقى اليها .

(ط) صرف أية فروق مالية عن فترة سابقة على أول يوليو سنة ١٩٧٥ أو استرداد أية فروق مالية سبق صرفها قبل ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ .

مادة ٣ – لا يجوز الاستناد الى الأقدميات التى يرتبها القانون المرافق للطعن فى القرارات الادارية الصادرة قبل العمل به .

كما لا يترتب على تطبيق أحكام هذا القانون أى اخلال بالترتيب الرئاسى للوظائف[1] .

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٨/١/١١ ، ١٩٧٩/١٢/٤ الى عدم جواز تطبيق قواعد الرسوب الوظيفى الصادر بقرارات وزير المالية ابتداء من عام ١٩٦٨ على العاملين الذين ارجعت أقدمياتهم طبقا للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

المادة الثالثة من القانون رقم ١٩٨١/١١١ (نشر فى الجريدة الرسمية العدد ٢٨ فى ١٩٨١/٧/٩ ونصها كالآتى :

(لا يجوز الاستناد الى الأقدميات التى يرتبها هذا القانون للطعن فى القرارات الادارية الصادرة قبل نشره) .

مادة ٤ – [(١)]يعمل بأحكام الفصلين الثالث والرابع من القانون المرافق والجداول الملحقة به حتى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ .

ويجب العمل بنظام توصيف وتقييم وترتيب الوظائف فى الجهات التى لم يتم فيها ذلك فى موعد غايته ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٦ .

ويراعى عند تطبيق هذا النظام عدم المساس بالفئة المالية أو المرتب المستحق للعامل تطبيقا لأحكام القانون المرافق .

مادة ٥ – تعتبر الجداول الملحقة بالقانون المرافق جزءا لا يتجزأ من هذا القانون .

وتسرى فيما لم يرد فيه نص فى القانون المرافق أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أو أحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليهما حسب الأحوال .

---

(١) معدلة بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ وكان نصها قبل التعديل كالآتى :

«يعمل بأحكام الفصلين الثالث والرابع من القانون المرافق والجداول الملحقة به حتى ٣١ ديسمبر ١٩٧٥ ثم عدلت بالقانون ٢٣ لسنة ١٩٧٧ بأن يعمل بأحكام الفصلين الثالث والرابع من القانون المرافق والجداول الملحقة به حتى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٦ وقد أصدرت المحكمة العليا بتاريخ أول يناير ١٩٧٧ قرارا تفسيريا بأنه يشترط لتطبيق أحكام الفصلين الثالث والرابع من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام =

مادة ٦ – بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تستخدم الفئات الخالية بحالتها فى الموازنة للترقية عليها بالتطبيق لأحكام القانون المرافق ، وذلك اعتبارا من تاريخ نشر هذا القانون ثم يخصم باقى التكاليف المالية على الاعتمادات المالية المخصصة فى الموازنة لهذا الغرض .

وفيما عدا الفئات الخالية المنصوص عليها فى الفقرة السابقة تعتبر الفئات التى تتم الترقية اليها تطبيقا لأحكام القانون المرافق منشأة بصفة شخصية وتلغى هذه الفئات عند خلوها من شاغليها .

= الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والجداول الملحقة به أن يكون العامل موجودا بالخدمة فى ٣١ ديسمبر ١٩٧٤ وهو تاريخ العمل بالقانون المذكور (منشور بالجريدة الرسمية بالعدد ٤ بتاريخ ٢٧ يناير سنة ١٩٧٧).

وقد انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة فى ١٩٧٦/٣/٣ الى أن وجود العامل بالخدمة فى ١٩٧٤/١٢/٣١ شرط أساسى لا فادته من قواعد الفصلين الثالث والرابع من القانون ، وعلى ذلك فالعامل الذى يعين أو يعاد تعيينه أو ينقل من أحد الكادرات الخاصة الى الجهات التى ينطبق عليها قانون تصحيح أوضاع العاملين فى سنة ١٩٧٥ لايفيد من قواعد التسويات المشار اليها ما دام لم يكن موجودا بالخدمة فى ١٩٧٤/١٢/٣١ أو كان فى التاريخ المذكور معاملا بأحكام كادر خاص ، أساس ذلك أن الشارع وقد حدد ١٩٧٤/١٢/٣١ تاريخا للعمل بقانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين فان هذا التاريخ يتحدد لاجراء التسويات فيه.

وبالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المستفيدين من أحكام القانون المرافق وتتوافر فيهم اشتراطات شغل الوظائف المدرجة بالهيكل التنظيمى تتم تسوية حالاتهم على فئات الوظائف الخالية .

وفيما عدا الفئات الخالية تعتبر الفئات المالية التى تتم الترقية اليها منشأة بصفة شخصية وتلغى عند خلوها .

وبالنسبة للعاملين الذين لا توجد وظائف مدرجة بالهيكل التنظيمى للوحدة تسمح بترقيتهم عليها فيتم تسوية حالاتهم طبقا لأحكام القانون المرافق على فئات مالية بصفة شخصية تلغى عند خلوها، وتعتبر الزيادة فى عدد الفئات المالية اللازمة لتنفيذ هذه التسوية زيادة حتمية فى موازنة تلك الوحدات .

مادة ٧ – تشكل لجنة لشئون الخدمة المدنية برئاسة الوزير المختص بالتنمية الادارية وعضوية كل من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ووكيل وزارة المالية لشئون الموازنة العامة ووكيل الجهاز المركزى للتنظيم والادارة .

وتختص هذه اللجنة باصدار التعليمات التنفيذية العامة المتعلقة بتطبيق نظم الخدمة المدنية .

مادة ٨ – يصدر الوزير المختص بالتنمية الادارية بعد موافقة مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية للقانون المرافق قبل أول يونيه سنة ١٩٧٥ .

مادة ٩ – [1]ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ،

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٤ ربيع الآخر سنة ١٣٩٥ (٦ مايو سنة ١٩٧٥) .

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية بجلسة ١٩٧٧/١٢/١١ الى أنه يشترط الوجود الفعلى للعامل بالخدمة فى ١٩٧٤/١٢/٣١ لافادته من قواعد وأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ لأن تحديد المشرع هذا التاريخ لنفاذ أحكام القانون يستتبع فى ذات الوقت تحديد المخاطبين بأحكامه بأنهم الموجودون بالخدمة فى هذا التاريخ ومن ثم لا تسرى تلك الاحكام على من يلتحق بالخدمة بعد ذلك ولو ردت أقدميته الى تاريخ سابق على نفاذه لأى سبب من الأسباب .

وقد انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/٤/١٢ الى أن عضو الادارة القانونية بالقطاع العام الموجود بالخدمة فى ١٩٧٤/١٢/٣١ يحق له الافادة من أحكام الترقيات المنصوص عليها فى قانون تصحيح أوضاع العاملين متى استكمل كافة الشروط الموجبة للترقية ومن بينها المدد الكلية وفقا للجداول المرفقة لذلك القانون وذلك فى موعد أقصاه ١٩٧٥/٦/٣٠ تاريخ اليوم السابق على نفاذ القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ اذ بنفاذ القانون الأخير ينحسر عنهم أحكام قانون التصحيح لأنه لا يكفى لسريانه أن يكون العامل مخاطبا بأحكامه عند العمل به وأنما يلزم أن يظل كذلك لحين استكمال المدد الكلية الموجبة للترقية فاذا ما أخرج العامل من نطاق انطباق أحكامه قبل استكمال هذه المدد يكون قد تخلف فى شأنه شروط انطباقه=

....

= «تضاف الى القانون رقم ١٩٨٠/١٣٥ لعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ١٩٧٣/٨٣ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية مادة جديدة برقم ١١ مكررا نصها الآتى «- مع عدم الاخلال بنص المادة ٢٤ من القانون رقم ١٩٧٢/٤٧ بتنظيم مجلس الدولة يكون ميعاد رفع الدعوى الى المحكمة المختصة سنة واحدة من تاريخ نشر هذا القانون وذلك فيما يتعلق بالمطالبة بالحقوق التى نشأت بمقتضى أحكام هذا القانون أو بمقتضى أحكام القوانين أرقام ١٩٧٣/٨٣ ، ١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ ، ٢٢ لسنة ١٩٧٨ وقرار رئيس الوزراء رقم ١٩٧٦/١١٨٢ وقرارى نائب رئيس مجلس الوزراء رقمى ١٩٧٣/٧٣٩ ، ١٩٧٤/٢٣٢ وقرارات وزير الخزانة أرقام ١٩٧١/٣٥١ ، ١٩٧١/٣٦٨ ، ٤٢٠ لسنة ١٩٧٢ ولا يجوز بعد هذا الميعاد تعديل المركز القانونى للعامل استنادا الى أحكام هذه التشريعات على أى وجه من الوجوه الا اذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائى نهائى» .

وقد أضيف لها الفقرة التالية بمقتضى القانون ١٩٨٢/١٠٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٩٨٠/٢٣٥ (نشر فى الجريدة الرسمية العدد ٢٩ فى ٢٦ يوليه سنة ١٩٨٢) .

تمد المهلة المنصوص عليها فى المادة (١١ مكررا) من القانون رقم ١٩٨٠/١٣٥ لعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ١٩٧٣/٨٣ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية لمدة ستة أشهر اعتبارا من ٩ يوليو ١٩٨٢ .

وقد مدت المهلة الى ١٩٨٣/٦/٣٠ بالقانون رقم ٤ لسنة ١٩٨٣ =

....

= المادة الثانية من القانون رقم ١٩٨١/١١٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٩٨٠/١٤٢ فى شأن العاملين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية .

يضاف الى القانون رقم ١٩٨٠/١٤٢ المشار اليه مادة جديدة برقم ٧ (مكررا) نصها الآتى :

«مع عدم الاخلال بنص المادة ٢٤ من القانون رقم ١٩٧٢/٤٧ بتنظيم مجلس الدولة يكون ميعاد رفع الدعوى الى المحكمة المختصة سنة واحدة من تاريخ نشر هذا القانون وذلك فيما يتعلق بالمطالبة بالحقوق التى نشأت بمقتضى أحكام القوانين أرقام ١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ ، ٢٢ لسنة ١٩٧٨ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٢ لسنة ١٩٧٦ وقرارى نائب رئيس مجلس الوزراء رقمى ١٩٧٣/٧٣٩ ، ١٩٧٤/٢٣٢ وقرارى وزير الخزانة رقمى ١٩٧١/٣٥١ ، ١٩٧٢/٤٢٠ ولا يجوز بعد هذا الميعاد تعديل المركز القانونى للعامل استنادا الى أحكام هذه التشريعات على أى وجه من الوجوه الا اذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائى نهائى» .

وقد أضيفت لها الفقرة التالية بمقتضى القانون رقم ١٩٨٢/١٠٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٩٨٠/١٤٢ (نشر فى الجريدة الرسمية العدد ٢٩ فى ٢٦ يولية سنة ١٩٨٢) .

«تمد المهلة المنصوص عليها فى المادة ٧ (مكرر) من القانون رقم ١٩٨٠/١٤٢ بشأن العاملين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية لمدة ستة أشهر اعتبارا من ٩ يوليو ١٩٨٢» .

وقد مدت المهلة الى ١٩٨٣/٦/٣٠ بالقانون رقم ٤ لسنة ١٩٨٣ الصادر فى ٦ يناير سنة ١٩٨٣ .

قــانون

تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام

الفصل الأول

التعيين

مادة ١ – تحدد الوظائف اللازمة للتعيين فى أدنى الفئات والعدد الذى يخصص لكل جهة من الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناء على ما يعرضه الوزير المختص بالتنمية الادارية .

وتدرج الاعتمادات المالية اللازمة فى مشروع الموازنة الخاصة بهذه الجهات على هذا الأساس .

مادة ٢ – يشترط للتعيين فى احدى الوظائف الدائمة اجتياز مرحلة التعليم الالزامى المقررة وذلك فى الجهات التى يحددها مجلس الوزراء ، بناء على ما يعرضه الوزير المختص بالتنمية الادارية .

مادة ٣ – مع عدم الاخلال بالقواعد المنظمة للتعيين فى الوظائف – بمقتضى القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٣ ببعض الأحكام الخاصة بالتعيين فى الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام – يصدر الوزير المختص بالتنمية الادارية قرارا بالقواعد والأجراءات المنظمة للتعيين فى أدنى الوظائف بعد موافقة مجلس الوزراء بمراعاة الأسس الآتية :

(أ) التنسيق بين الوزارت المختلفة ووحدات الحكم المحلى فى الاعلان عن الوظائف الخالية .

(ب) تعيين الخريجين الاكثر تفوقا فى التخرج أو الأعلى مرتبة فى النجاح فى الامتحان المقرر لشغل الوظيفة قبل غيرهم ممن يلونهم فى مرتبة التخرج أو النجاح فى الامتحان .

مادة ٤ – يعين اعتبارا من تاريخ نشر هذا القانون – حملة المؤهلات المنصوص عليها في المادة (٥) فى الفئات المالية وبالأقدمية الافتراضية المقررة لمؤهلاتهم .

كما تحدد أقدمية من يعين بعد حصوله على مؤهل عال أو أى مؤهل آخر أعلى من مؤهله أثناء الخدمة فى الفئة المقررة لمؤهله طبقا لأقدمية خريجى ذات الدفعة من حملة المؤهل الأعلى الحاصل عليه المعينون طبقا لأحكام القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٣ المشار اليه – وذلك ما لم تكن أقدميته أفضل .

واذا كان العامل قد بلغ أثناء الخدمة فئة أعلى أو مرتبا أكبر من الفئة أو المرتب الذى يستحقه طبقا للأحكام السابقة ينقل بفئته وأقدميته ومرتبه الى مجموعة الوظائف العالية غير التخصصية في الجهة التى تلائم خبراته ما لم يكن بقاؤه فى مجموعته الوظيفية الأصلية أفضل له .

الفصل الثانى

تقييم المؤهلات والتسويات[1]

مادة ٥ – يحدد المستوى المالى والأقدمية للحاصلين على المؤهلات الدراسية على النحو الآتى :

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/١١/١٩ الى أن المشرع وهو فى مجال تقييم المؤهلات التى تعلو المؤهلات المتوسطة ولا ترقى الى مرتبة المؤهلات العالية وهى ما أطلق عليها المؤهلات فوق المتوسطة حدد المستوى المالى لهذه المؤهلات من حيث الدرجة والمرتب الذى يتقاضاه العاملون الحاصلون عليها فمنح هؤلاء العاملين الفئة الثامنة بأقدمية ثلاث سنوات وثلاث علاوات (الحالة المعروضة) وذلك تمييزا عن حملة المؤهلات المتوسطة المقرر تعيينهم فى الفئة الثامنة وحملة المؤهلات العليا المقرر تعيينهم فى الفئة السابعة ، وبالتالى فان المقصود بهذه الأقدمية الاعتبارية تعويض هؤلاء العاملين عن السنوات التى قضوها فى الدراسة زيادة على دراستهم المتوسطة وتحديد المستوى المالى للمؤهل ومن ثم فلا شأن لهذه الأقدمية بسن التعيين .

وانتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ٢/٩ سنة ١٩٨٠ الى أن دبلوم المعهد العالى للتربية الفنية للمعلمين المسبوق بدبلوم الفنون التطبيقية لا يعد مؤهلا عاليا وانما يعد وفقا للتعريف الذى ورد فى القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ من المؤهلات الدراسية فوق المتوسطة .

كما انتهى رأيها بجلسة ٤/١٦ سنة ١٩٨٠ الى أن شهادة المدارس الابتدائية للصناعات غير المسبوقة بشهادة اتمام الدراسة الابتدائية القديمة أو ما يعادلها لا تعتمد للتعيين فى وظائف الفئة الثامنة وان الفئة المقررة لها هى =

(أ) الفئة (١٦٢ - ٣٦٠) لحملة الشهادات أقل من المتوسطة (شهادة اتمام الدراسة الابتدائية القديمة وشهادة اتمام الدراسة الاعدادية أو ما يعادلها) .

= الفئة التاسعة وذلك تأييدا لفتواها الصادرة فى هذا الشأن بجلسة ١٠/٤ سنة ١٩٧٨ .

وقررت بجلسة ٢٧/٥ سنة ١٩٨١ أن دبلوم المعهد العالى للتجارة سنة ١٩٤٣ نظام قديم ومدة دراسته سنتين المسبوق بالثقافة العامة يدخل فى عداد الشهادات فوق المتوسطة أعمالا للتعريف الوارد فى القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ ولا يعد مؤهلا عاليا وفقا لمرسوم ٦ أغسطس سنة ١٩٥٣ الذى يعتبر المؤهلات العليا هى التى تمنح بعد دراسة مدتها أربع سنوات تالية للثانوية العامة .

كما انتهى رأيها بجلسة ٤/٢١ سنة ١٩٨٢ الى عدم جواز تطبيق قواعد تقييم المؤهلات الواردة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ ابتداء من ١ يوليو سنة ١٩٧٨ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نظرا لأن المادة ١٠٦ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قضت باستمرار العمل بالقوانين والقرارات واللوائح السارية وقت صدوره فيما لا يتعارض مع أحكامه ، وأن هذا القانون قام على أساس الربط بين الوظيفة والدرجة المالية وبذلك لم يطبق نظام تسعير الشهادات واستبعد ربط الدرجة بالمؤهل وجعل المؤهل مجرد شرط من شروط شغل الوظيفة واذ اتبع القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ نظاما مغايرا بأن سعر الشهادات فى المادة الخامسة منه فحدد لكل منها فئة مالية بذاتها وقضى بمنح أقدمية افتراضية وعلاوات اضافية اذا زادت السنوات الدراسية اللازمة للحصول على المؤهل عن حد معين فان أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ تتعارض مع أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

(ب) الفئة (١٨٠ - ٣٦٠) لحملة الشهادات المتوسطة التى يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها ثلاث سنوات تالية لشهادة اتمام الدراسة الاعدادية أو ما يعادلها وكذلك الشهادات التى يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها خمس سنوات تالية لشهادة اتمام الدراسة الابتدائية القديمة أو ما يعادلها .

(جـ) الفئة (١٨٠ - ٣٦٠) لحملة الشهادات الدراسية المتوسطة التى توقف منحها وكانت مدة الدراسة اللازمة للحصول عليها ثلاث سنوات دراسية على الأقل بعد الحصول على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية القديمة أو ما يعادلها .

(د) [1] الفئة (١٨٠ - ٣٦٠) لحملة الشهادات الدراسية فوق المتوسطة التى يتم الحصول عليها بعد دراسة تزيد مدتها على المدة المقررة للحصول على الشهادات المتوسطة .

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/١/٢٦ الى أن دبلوم الدراسات التكميلية العالية يعتبر من المؤهلات فوق المتوسطة ويطبق على الحاصلين عليه الجدول الثانى مع مراعاة حالة حكم الفقرة «د» من المادة ٥ من القانون ١١ لسنة ١٩٧٥ .

وتضاف مدة أقدمية افتراضية لحملة هذه المؤهلات بقدر عدد سنوات الدراسة الزائدة على المدة المقررة للشهادات المتوسطة .

كما يضاف الى بداية مربوط الفئة علاوة من علاواتها عن كل سنة من هذه السنوات الزائدة .

مادة ٦ – يدخل فى حساب مدد الدراسة بالنسبة للشهادات المتوسطة وفوق المتوسطة المشار اليها فى المادة السابقة مدد الدراسة المستمرة دون اجازات وتحسب كل ثمانية شهور دراسية سنة كاملة .

ولا يعتد بأية مدة دراسية لا تعتبر سنة كاملة فى تطبيق أحكام الفقرة السابقة .

كما تدخل فى حساب مدد الدراسة المشار اليها مدة التدريب اللازمة قانونا للحصول على المؤهل اذا كانت سابقة على الحصول عليه .

مادة ٧ – مع مراعاة أحكام المادة (١٢) من هذا القانون يصدر بيان المؤهلات الدراسية المشار اليها مع بيان مستواها المالى ومدة الأقدمية الاضافية المقررة لها وذلك طبقا للقواعد المنصوص عليها فى المادتين (٥) ، (٦) قرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية بعد موافقة اللجنة المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة الثامنة من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة .

مادة ٨[١] – يعتبر حملة المؤهلات العليا وحملة المؤهلات المنصوص عليها فى المادة السابقة الموجودون فى الخدمة فى تاريخ نشر هذا القانون فى الفئة المقررة لمؤهلاتهم الدراسية أو فى الدرجة المعادلة لها ، وذلك اعتبارا من تاريخ التعيين

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية بجلسة ١٩٧٧/١/١٩ الى أن تحديد أقدمية العامل الموجود فى الخدمة فى تاريخ نشر هذا القانون وفقا لنص المادة (٨) وذلك سواء بردها الى تاريخ تعيينه أو الى تاريخ حصوله على المؤهل أى التاريخين أقرب انما يكون بمراعاة تاريخ ترشيح زميله فى التخرج طبقا للقواعد المقررة فى القوانين المنظمة لتعيين الخريجين من حملة المؤهلات الدراسية وذلك هو ما يتفق مع ظاهر النص وتمليه الحكمة التى تغياها الشارع حسبما كشفت عنه المذكرة الايضاحية حتى لا يسبق من تسوى حالته طبقا للمادة الثامنة زميله المعين عن طريق القوى العاملة .

فاذا لم يكن الزملاء فى دفعة التخرج فى تاريخ نشر القانون قد رشحوا للعمل وفقا للقواعد المنظمة لتعيين الخريجين من حملة المؤهلات الدراسية فمن ثم يكون قد تخلف فى حق العامل مناط انطباق حكم المادة الثامنة .

ورأت الجمعية بجلسة ١٩٧٧/١٠/١٩ الى أن نص المادة (٨) لم يتعرض الى تحديد المرتب وذلك لأن المرتب المقرر للدرجات أو الفئات المختلفة يتغير من وقت لآخر طبقا للقوانين التى كان يجرى العمل بها فى كل فترة من الفترات ويؤكد ذلك ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الثامنة من ذات القانون من أنه يدرج مرتبات من تسوى حالتهم طبقا للفقرة السابقة من الموجودين فى الفئة المقررة لمؤهلهم الدراسى بمنحهم العلاوات القانونية المقررة وانتهى رأى الجمعية بالنسبة للحالة المعروضة وهى حالة عاملة =

أو من تاريخ الحصول على المؤهل أيهما أقرب مع مراعاة تاريخ ترشيح زملائهم فى التخرج طبقا للقواعد المقررة فى القوانين

= حاصلة على شهادة الاعدادية الى تسوية حالتها على أساس منحها مرتب ١٣ جنيه و٥٠٠ مليم المقرر للدرجة التاسعة اعتبارا من ١٩٧٤/٥/١ تاريخ العمل بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٤ أما قبل ذلك فتمنح المرتب الذى كان مقررا لذات الدرجة .

ورأت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١١/٤ سنة ١٩٨١ أن تسوية حالة العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة بمقتضى أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ يتعين أن تتم أولا وفقا لحكم المادة (٨) منه فيوضع على الفئة المقررة لمؤهله العالى من تاريخ حصوله عليه بمراعاة تاريخ ترشيح زملائه فى التخرج متى كان موجودا فى الخدمة فى ١٩٧٥/٥/١٠ تاريخ نشر القانون وهو الأمر الذى يقتضى بالضرورة تغيير مجموعته الوظيفية من مجموع الوظائف المتوسطة الى مجموعة الوظائف العالية من تاريخ حصوله على المؤهل أو تاريخ ترشيح زملائه فى التخرج أيهما أقرب . فاذا كان هذا التاريخ سابقا على ١٩٧٤/١٢/٣١ تاريخ العمل بالقانون المذكور - طبقت عليه المادة (١٥) فيرقى الى الفئات الأعلى اذا توافرت لديه المدة الكلية المشترطة للترقية باعتباره منتميا لمجموعة الوظائف العالية مع مراعاة حكم الفقرة (د) من المادة ٢٠ من القانون بأن يطبق عليه الجدول الأول بالفئة والأقدمية التى بلغها بمقتضى الجدول الثانى باعتباره قد أعيد تعيينه حكما أعمالا لحكم المادة فى مجموعة الوظائف العالية وانتهى رأى الجمعية إلى أن تطبيق حكم المادة (٨) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على العامل فى الحالة المماثلة يؤدى الى نقله من مجموعة الوظائف المتوسطة الى مجموعة الوظائف العالية .

المنظمة لتعيين الخريجين من حملة المؤهلات الدراسية مع مراعاة الأقدمية الافتراضية المقررة وتدرج مرتبات من تسوى حالتهم طبقا للفقرة السابقة من الموجودين فى الفئة المقررة لمؤهلهم الدراسى بمنحهم العلاوات القانونية المقررة[1] .

مادة ٩ – تسوى طبقا لأحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤ بشأن تسوية حالات خريجى مدارس الكتاب العسكريين أوضاع العاملين الحاصلين على الشهادات المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون المذكور أثناء خدمتهم العسكرية وذلك بعد تسريحهم منها وعودتهم الى وظائفهم المدنية .

ويقصد بتاريخ التعيين بالنسبة لهؤلاء العاملين تاريخ القيام أثناء الخدمة العسكرية بالأعمال التى يشترط لمباشرتها الحصول على هذه الشهادات .

مادة ١٠ – تطبق أحكام القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ بتقييم الشهادات العسكرية فوق المتوسطة والمتوسطة ، على حملة الشهادات الواردة فى الجدولين رقمى (١) ، (٢) المرفقين بالقانون المذكور من العاملين المدنيين بالقوات المسلحة ، وذلك بالشروط الآتية :

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/١٢/١٣ الى أنه اذا كان العامل قد حصل على دبلوم السكرتارية نظام السنة الواحدة سنة ١٩٥٩ وأرجعت أقدميته فى درجة بداية التعيين الى ١٩٦٠/٦/٥ بضم مدة تجنيد فان هذا التاريخ هو الذى يتخذ=

(أ) أن يكون التحاقهم بالمنشآت التعليمية العسكرية التى تمنح الشهادات المشار اليها بالصفة المدنية بعد الحصول على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها أو شهادة اتمام الدراسة الابتدائية القديمة أو الاعدادية العامة أو ما يعادلها .

(ب) أن تنقضى من تاريخ الالتحاق بالمنشآت التعليمية العسكرية سنتان بالنسبة للحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها وثلاث سنوات بالنسبة للحاصلين على الشهادات الأخرى المشار اليها فى الفقرة السابقة .

وتدخل فى حساب هذه المدة – بعد استبعاد مدة التقصير – مدة الدراسة المنتهية بالنجاح ، وكذلك مدة الخدمة فى الوظائف العسكرية أو المدنية اذا كانت مدة الدراسة أقل من سنتين أو ثلاث سنوات حسب الأحوال .

وينقل من تقبل وزارة الحربية تطوعه فى القوات المسلحة من العاملين المشار اليهم الى الرتبة العسكرية التى حصل عليها زميله فى التخرج .

= أساسا لتسوية حالته وفقا للقانون ١١ لسنة ١٩٧٥ وقرار وزير التنمية الادارية رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٥ بمنحه أقدميه افتراضية مدتها سنة ، وتكون أقدميته بناء على التسوية من ١٩٥٩/٦/٥ .

ويجوز – بعد اجراء التسويات – بقرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية ، بناء على طلب وزارة الحربية ، نقل من لايتم نقله الى الوظائف العسكرية من هؤلاء العاملين بالفئة التى يشغلها بعد التسوية الى احدى الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال ثلاث سنوات من تاريخ نشره .

مادة ١١ – يقصد بتاريخ التعيين – فى تطبيق أحكام المادة السابقة وأحكام القانونين رقمى ٧١ لسنة ١٩٧٤ ، ٧٢ لسنة ١٩٧٤ المشار اليهما تاريخ التعيين فى الوظيفة العسكرية أو المدنية بعد الحصول على الشهادة العسكرية حسب الأحوال .

مادة ١٢ – تسوى حالة حملة الشهادات التى توقف منحها والمعادلة للشهادات المحددة بالجدول المرفق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية طبقا لأحكامه .

ويصدر قرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية ببيان الشهادات المعادلة للمؤهلات المشار اليها ، وذلك بعد موافقة اللجنة المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة الثامنة من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه .

مادة ١٣(١) – يرقى حامل المؤهل العالى الذى ترتب على تطبيق أحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ – ترقية زميله الحاصل

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٦/٥/٢٦ على أنه يقصد بالزميل عند تسوية حالة العامل =

على أحد المؤهلات المحددة فى الجدول المرفق بالقانون المذكور المعين معه فى تاريخ واحد فى ذات الوحدة الادارية الى فئة أعلى من فئته – الى هذه الفئة من تاريخ ترقية زميله اليها .

مادة ١٤[(١)] – تسوى حالة العاملين الذين يسرى فى شأنهم القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ بشأن تسوية حالات بعض العاملين بالدولة اعتبارا من تاريخ دخولهم الخدمة أو حصولهم على المؤهل أيهما أقرب على أساس تدرج مرتباتهم وعلاواتهم وترقياتهم كزملائهم المعينين فى التاريخ المذكور .

= بالتطبيق للمادة (١٣) العامل الذى يتحد معه فى المؤهل الدراسى فى سنة التخرج وفى تاريخ التعيين أو تاريخ الحصول على المؤهل أيهما أقرب .

(١) رأت الجمعية العمومية بجلسة ١٩٧٧/٥/٨ أن مدلول الزميل طبقا للمادة ١٤ يشمل الحاصل على نفس المؤهل فى ذات دفعة التخرج كما يشمل الحاصل على ذات المؤهل فى دفعة تخرج سابقة متى كان قد دخل الخدمة فى ذات التاريخ أو فى تاريخ سابق كما انتهى رأى الجمعية بجلسة ١٩٧٧/٣/٢٣ أن مناط حكم المادة ١٤ هو وجود العامل بالخدمة فى ١٩٧٤/١٢/٣١ وبذلك يخرج عن نطاق تطبيق تلك المادة من ترك الخدمة قبل هذا التاريخ .

كما انتهى رأيها بجلسات ١٩٧٧/٥/٨ ، ١٩٧٧/١٢/١٤ وغيرها الى ان التسويات التى تمت طبقا للقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ وعلى خلاف حكم المادة ٨٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ هى تسويات باطلة يجب سحبها أعمالا لنص المادة ٨٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة واعادة تسوية حالات العاملين طبقا للمادة ١٤ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين . =

....

= وانتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٧٨/٥/٣١ الى أن أحكام المادة ١٤ لا تطبق الا على العاملين بالجهاز الادارى للدولة ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة ممن تسرى فى شأنهم أحكام القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ومن ثم فانه اذا كان العامل موجودا بالخدمة فى احدى الجهات السالف الاشارة اليها فى ٧٤/١٢/٣١ تاريخ العمل بالقانون ١١ لسنة ١٩٧٥ فان أحكام المادة (١٤) من هذا القانون تسرى فى شأنه اذا ما استوفى كافة الشروط الأخرى اللازمة لتطبيقها أما اذا كان من عداد العاملين بالقطاع العام فى ذلك التاريخ فانه لا يستفيد من حكم المادة الرابعة عشر آنفة الذكر حتى ولو أصبح من المخاطبين بأحكامه بعد ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ .

وقد صدر قرار الوزير المختص بالتنمية الادارية رقم ٣ لسنة ١٩٧٦ ويقضى بأنه بالنسبة للعامل الذى طبق فى شأنه القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ ولا يوجد له زميل فى جهة عمله الحالية أو السابقة يتفق معه فى التاريخ الفرضى لدرجة التعيين تسوى حالة هذا العامل بالمقارنة بالزميل الأحدث منه مباشرة فى أقدمية فئة التعيين فى الجهة التى يعمل بها .

وأنتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ٣/١٧ سنة ١٩٨٢ بأنه يحق للعامل الأفادة من حكم المادة ١٤ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والافادة من حكم المادة ١٥ من ذات القانون على الا يترتب على ذلك ترقيته الى أكثر من فئتين خلال السنة المالية الواحدة من سنوات أعمال القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ وأحقيته فى تطبيق الجدول الثانى الخاص بالمؤهلات المتوسطة ثم تطبيق الجدول الأول الخاص بحملة المؤهلات العليا بالفئة والأقدمية التى يبلغها وفقا للجدول الثانى تطبيقا لأحكام الفقرة (د) من المادة ٢٠ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

واذا لم يكن للعامل زميل فى ذات الوحدة الادارية التى يعمل بها تسوى حالته طبقا للأحكام السابقة بالنسبة لزميله في الجهة التى كان يعمل بها قبل الجهة الأخيرة فاذا لم يوجد تسوى حالته بالنسبة لزميله فى الجهة التى يحددها الوزير المختص بالتنمية الادارية .

الفصل الثالث

الترقيات

مادة ١٥[١] – يعتبر من أمضى أو يمضى من العاملين الموجودين بالخدمة احدى المدد الكلية المحددة بالجداول المرفقة

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/٣/١ ، ١٩٧٨/٥/٣١ الى أن رد الأقدمية بالتطبيق للمادة ١٥ تعد ترقية يسرى عليها القيد الوارد بالفقرة «د» من المادة (١٦) ولا يجوز ترقية العامل بعد ارجاع أقدميته الا الى فئة واحدة أخرى فى السنة المالية الواحدة سواء وفقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ أو أحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ أعمالا لنص الفقرة (هـ) من المادة الثانية من مواد اصدار القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

وبجلسة ١٩٧٨/١٢/١٣ قررت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع أنه اذا كان بعض العاملين قد عدلت أقدمياتهم نتيجة التطبيق المباشر لأحكام المادة ١٥ من القانون والجداول المرفقة به فان تلك الأقدميات هى التى يعول عليها ويؤخذ بها عند ترتيب أقدمياتهم بالفئة الثانية ذلك أن تعديل الأقدمية وفقا للمادة ١٥ يعتبر بمثابة ترقية من تاريخ معين . =

....

= وانتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ٣/١٧ سنة ١٩٨٢ الى أن تسوية حالة العامل طبقا لحكم المادة ١٥ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ انما تكون برد أقدميته فى الفئة التى يشغلها فى ١٢/٣١ سنة ١٩٧٤ ؛ تاريخ العمل بالقانون أو ترقيته الى الفئات الأعلى على ألا يترتب على ذلك ترقيته الى أعلى من فئتين فى السنة المالية الواحدة مع مراعاة أن رد الأقدمية يعد ترقية فى تطبيق حكم المادة (١٥) باعتباره ترقية ادركها العامل فى تاريخ سابق على التاريخ الذى رقى فيه بالفعل .

وأصدرت المحكمة العليا التفسير الآتى وقد نشر بالجريدة الرسمية العدد ٦ فى ١٩٧٨/٢/٩ أن أرجاع الأقدمية وفقا لنص الفقرة الثانية من المادة ١٥ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ يعتبر فى حكم الترقيات الحتمية المنصوص عليها فى الفقرة الأولى من المادة المذكورة ومن ثم يخضع للقواعد التى تتضمنها المادة (١٦) من القانون المذكور ومنها قاعدة تدرج العلاوات الواردة فى الفقرة «د» من هذه المادة .

وانتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/١/١٢ الى أن أرجاع الأقدمية طبقا لنص الفقرة الثانية من المادة (١٥) يعد بمثابة ترقية ومن ثم فان العامل الذى ترد أقدميته على مقتضاها ويحصل على ترقية أخرى بالتطبيق لأحكام ذلك القانون تسرى فى شأنه أحكام المادة (٢ فقرة ح) من مواد الاصدار ولا يستحق بالتالى العلاوة الدورية عن عام ١٩٧٦ اذا بلغت الزيادة فى مرتبه ما يجاوز علاوتين دوريتين على الأقل من علاوات الفئة التى يرقى اليها . =

مرقى فى نفس مجموعته الوظيفية ، وذلك اعتبارا من أول الشهر التالى لاستكمال هذه المدة .

فاذا كان العامل قد رقى فعلا فى تاريخ لاحق على التاريخ المذكور ترجع أقدميته فى الفئة المرقى اليها الى هذا التاريخ .

مادة ١٦ – تخضع الترقيات الحتمية المنصوص عليها فى المادة السابقة للقواعد الآتية :

(أ) عدم جواز ترقية العامل الى فئة أعلى من أعلى فئة وظيفية فى الجدول الذى ينطبق على حالته[١] .

= وقد أعيد عرض الموضوع على الجمعية العمومية بجسة ١٩٧٨/١١/١ فانتهى رأيها الى تأييد فتواها السابقة : باعتبار ارجاع الأقدمية تطبيقا لنص المادة ٢/١٥ فى حكم الترقية الحتمية المنصوص عليها فى المادة ١/١٥ ومن ثم تخضع للقواعد التى تضمنتها المادة ١٦ من القانون ومنها قاعدة تدرج العلاوات الواردة فى الفقرة (د) من هذه المادة .

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٨/٦/٢٨ الى أن سلطة جهة الادارة فى اجراء التسويات للعاملين طبقا لأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ أو ١١ لسنة ١٩٧٥ وما تتضمنه من ترقيات هى سلطة خالية من عناصر التقدير لا تعدو مجرد تطبيق الأحكام الواردة فى أى القانونين المشار اليهما أى التحقق من الشروط المحددة لاستحقاق الترقية من حيث المدد وعدم قيام مانع من موانع الترقية ومتى تحقق لها ذلك وجب ترقية العامل الأمر الذى يجرد قرارها بالترقية من صفة القرار الادارى وينزل به الى مرتبة العمل التنفيذى وبالتالى لا يكون بمنأى من السحب والالغاء مهما طال عليه الأمد متى ثبت مخالفته للقانون . =

(ب) عدم استحقاق الترقية الا اعتبارا من اليوم التالى لزوال المانع القانونى للترقية اذا توافر هذا المانع عند استحقاقها بالتطبيق للقواعد القانونية السارية فى هذا التاريخ .

(جـ) لايشترط للترقية انقضاء الحد الأدنى للمدد المقررة للبقاء فى الفئة الآخيرة قبل الترقية ولا انقضاء مدة سنة على نقل العامل الى الجهة التى يستحق الترقية فيها .

(د) تدرج العلاوات لمن يستحق الترقية لفئة واحد فى الفئة المرقى اليها بشرط ألا يتجاوز العامل بداية مربوط الفئة الوظيفية التالية للفئة التى يستحق الترقية اليها[1]

= كما انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٨٠/١/٢٣ الى عدم تحصين قرارات الترقيات التى تمت لحملة الدبلومات غير المعادلة علميا لدرجة الماجستير بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ .

(١) مادة ١٦ فقرة أخيرة أضيفت الى الفقرة (د) بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٨ السابق الاشارة اليه .

انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٦/٥/١٢ الى سريان حكم الفقرة «د» من المادة ١٦ على من اقتصرت افادته على رد أقدميته فى الفئة الثالثة الى تاريخ سابق ، وبجلسة ١٩٧٧/١/١٢ انتهى رأيها الى أن مقتضى نص الفقرة «د» أن المراد بتدرج =

....

= المرقى بالعلاوات هو التدرج بالعلاوات الدورية فحسب على اعتبار ان علاوة الترقية لا تحدث تدرجا على النحو المترتب على العلاوات الدورية الأمر الذى يفيد أن القيد الوارد بالمادة ١٦ فقرة «د» انما يشمل التدرج بالعلاوات الدورية دون زيادة المرتب بعلاوة الترقية تلك العلاوة التى تدخل فى تحديد مرتب العامل عند ترقيته لا فى تدرجه الدورى بالعلاوات وعلى ذلك يستحق العامل عند ترقيته الى الفئة الثالثة وفقا لأحكام القانون ١١ لسنة ١٩٧٥ علاوة الترقية ولو جاوز بها بداية مربوط الفئة التالية للفئة المرقى اليها .

وبجلسة ١٩٧٧/١/٢٦ رأت الجمعية أن المشرع وضع قواعد ترقيات العاملين الذين يستوفون المدد الكلية المحددة بالجداول المرفقة بالقانون وتدرج مرتباتهم بالعلاوات وذلك فى الفترة من ١٩٧٤/١٢/٣١ حتى ١٩٧٥/١٢/٣١ وهذه القواعد ما نصت عليه المادة ١٦ فقرة «د» من أنه تدرج العلاوات لمن يستحق الترقية لفئة واحدة فى الفئة المرقى اليها بشرط الا يتجاوز العامل بداية مربوط الفئة التى يرقى اليها بأكثر من علاوة دورية واحدة ومن ثم فان ما ينتهى اليه تدرج مرتب العامل وفقا للتحديد السالف بيانه فى أى من الصورتين المتقدمتين يظل مجمدا طوال الفترة المشار اليها ، وعلى ذلك فان العامل الذى يبلغ مرتبه بالتطبيق لتلك القاعدة الحد الأعلى لتدرج المرتب لا يحق له المطالبة بعلاوة دورية فى أول يناير ١٩٧٥ ولا يؤثر فى ذلك القول أن القانون المشار اليه لم ينشر الا فى ١٩٧٥/٥/١٠ أى فى تاريخ لاحق لأول يناير ١٩٧٥ طالما أنه لا يجوز أن يترتب على أية تسوية بالتطبيق لأحكام هذا القانون تخفيض المرتب المستحق للعامل فى تاريخ نشره فى ١٩٧٥/٥/١٠ . =

....

= وانتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة – على أن الأصل العام الذى تغياه المشرع عند وضعه نصوص القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ يقضى بأن العبرة فى تطبيق أحكامه بالحالة التى عليها العامل فى تاريخ نفاذه فى ١٩٧٤/١٢/٣١ ومن ثم لا يجوز القول بانطباق أكثر من جدول على العامل الا اذا توافر لديه المناط المحدد لتطبيق تلك الجداول كان يكون مؤهلا مهنيا أو مؤهلا وشاغلا لوظيفة خدمات معاونة أما اذا كان حاصلا على مؤهلا ويشغل وظيفة بموجبه فان تسوية حالته مرتبطة بهذا المؤهل وبالجدول المحدد له دون غيره وليس له أن ينتفع بما حصل عليه من مؤهلات أدنى الا اذا سمح له النص الصريح بذلك ومن ثم فليس لمن كان يشغل وظيفة فى ١٩٧٤/١٢/٣١ باعتباره حاصلا على مؤهل عال أن يطلب تطبيق الجدول الثانى عليه بحجة سبق تعيينه بمؤهل متوسط .

وبجلسة ١٩٧٦/٥/٢٦ رأت الجمعية أنه فى تحديد التاريخ الذى يتحقق فيه شروط تطبيق تلك الجداول فان العبرة فى ذلك بالمركز القانونى للعامل فى تاريخ نفاذ هذا القانون فى ١٩٧٤/١٢/٣١ ومن ثم فان تطبيق الجدول الأصلح وفقا للفقرة (هـ) من المادة ١٦ لا يكون الا لمن ينطبق عليه فى ذلك التاريخ أكثر من جدول ويتحقق ذلك فى حالة العامل المعين باحدى الوظائف المهنية أو الخدمات المعاونة والحاصل على أحد المؤهلات الدراسية دون غيرها من الحالات .

وبجلسة ١٩٧٨/١/٢٥ انتهى رأيها الى جواز تطبيق الجدول الثالث المرافق للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية ممن كانوا معينين ابتداء بمجموعة الوظائف الفنية أو المهنية .

كما تدرج العلاوات لمن يستحق الترقية لأكثر من فئة واحدة بشرط ألا يتجاوز العامل بداية مربوط الفئة التى يرقى اليها بأكثر من علاوة دورية واحدة .

ولا يسرى حكم هذه الفقرة على العاملين من شاغلى الفئة الثالثة الذين ردت أقدميتهم فيها الى تاريخ استحقاقهم الترقية بالمدد المقررة بالجداول المرفقة بهذا القانون فتدرج مرتباتهم بالعلاوات الدورية بشرط ألا تجاوز الزيادة علاوتين زيادة عن أول مربوط الفئة الثانية ولا تصرف الفروق المالية الناتجة عن هذا التدرج الا اعتبارا من ١٩٧٨/١/١[١] .

(هـ) تطبيق الجدول الأصلح للعامل فى حالة انطباق أكثر من جدول من الجداول المرفقة على حالته[٢]

(١ ، ٢) بجلسة ١٩٧٨/٤/٥ انتهت الجمعية الى أن الأصل العام فى التفسير يوجب الجمع بين نصوص القانون الواحد وأعمالها ككل لا يتجزأ فان الجمع بين نصوص القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ يستوجب تقييد القاعدة العامة المطلقة التى تقرر افادة العاملين بالجدول الأصلح الوارد بالفقرة «هـ» من المادة ١٦ بالنسبة لحملة المؤهلات بالتقسيم الذى تضمنته الجداول المرافقة لهذا القانون وبالأحكام المنصوص عليها بالمادة ٢٠ منه – وبالتالى فان تلك القاعدة لا تنطبق على حملة المؤهلات الدراسية على اطلاقها بل لابد أن يكونوا بجانب حصولهم على المؤهل شاغلين لوظائف مهنية أو فنية أو لوظائف بمجموعة الخدمات المعاونة فى ١٩٧٤/١٢/٣١ تاريخ العمل بالقانون كما أنه وفقا لنص المادة «٢٠» فان من كان حاصلا على مؤهل وكان معينا بناء عليه فى ١٩٧٤/١٢/٣١ لا يستطيع أن يطالب بحساب مدة =

مادة ١٧ – يرقى اعتبارا من اليوم الأخير من السنة المالية ١٩٧٤ أو السنة المالية ١٩٧٥ أو السنة المالية ١٩٧٦ أو السنة المالية ١٩٧٧ العاملون من حملة المؤهلات العليا وفوق المتوسطة والمتوسطة من الفئة (١٤٤٠/٦٨٤) الى الفئة (١٤٤٠/٨٧٦) الذين تتوافر فيهم فى هذا التاريخ الشروط الآتية[١].

= خدمته الكلية فى فترة سابقة على حصوله على المؤهل أو تعيينه أيهما أقرب الا اذا كان قد شغل خلالها وظيفة مهنية أو وظيفة بمجموعة الخدمات المعاونة وكذلك فان من كل منهم حاصلا على مؤهل عال بعد تعيينه بمؤهل متوسط لا يمكنه التنقل بين الجدولين الثانى ثم الأول الا اذا كانت فئته قد نقلت الى مجموعة الوظائف العالية قبل نشر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ فى ١٩٧٥/٥/١٠ .

(١) مادة ١٧ – فقرة أولى عدلت بالقانون رقم ١٩٧٧/٢٣ ثم القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ : حيث أضيفت بالقانون ٢٣ لسنة ١٩٧٧ عبارة «السنة المالية ١٩٧٦» ثم أضيفت عبارة السنة المالية ١٩٧٧ بالقانون ٢٣ لسنة ١٩٧٨ وقد رأت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/٣/٩ أن الترقية للفئة الثانية طبقا لنص المادة ١٧ يسرى عليها القيد الوارد فى الفقرة «د» من المادة ١٦ والقيد المنصوص عليه بالمادة ٢ من مواد اصدار القانون .

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٨٢/٤/٢١ الى تأييد فتواها الصادرة بجلسة ١٩٨٠/٣/٥ والتى انتهت الى عدم جواز استرداد الفروق المالية الناتجة مباشرة عن الترقيات الباطلة التى تمت نتيجة خطا فى تطبيق القوانين أرقام ٨٣ لسنة ١٩٧٣ ، ١٠ لسنة ١٩٧٥، ١١ لسنة ١٩٧٥ والمتمثلة فى علاوة الترقية المساوية لأول مربوط =

(أولا) انقضاء المدة التالية على العامل فى الخدمة محسوبة طبقا للقواعد المنصوص عليها فى هذا القانون :

(أ) ٢٤ سنة بالنسبة لحملة المؤهلات العالية[1] .

(ب) ٣٢ سنة بالنسبة لحملة المؤهلات فوق المتوسطة مع مراعاة الأقدمية الافتراضية المقررة .

(جـ) ٣٢ سنة بالنسبة لحملة المؤهلات المتوسطة .

(ثانيا) حصول العامل على تقرير بمرتبة ممتاز فى السنة التى يرقى فيها وحصوله فى التقرير السابق عليه ذات المرتبة وفى التقرير الذى يسبقه على مرتبة جيد على الأقل .

= الفئة التى رقى اليها العامل أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر والتى يحصل عليها نتيجة للترقية فلا يمتد هذا الحكم الى الفروق المالية التى يحصل عليها بسبب زيادة مرتبه بالعلاوات الدورية لتخلف علة للاسترداد فى شأنها لكونها لا تقترن بتغير فى مركز العامل وتبعاته .

لذلك ينبغى الزامه برد الفروق المترتبة على تدرج مرتبه بالعلاوات الدورية أو على منحة تلك العلاوات عند حلول أجلها .

(١) قررت المحكمة العليا بجلسة ١٩٧٧/١٢/٣ أن دبلوم الدراسات التجارية التكميلية العالية يعتبر مؤهلا عاليا فى تطبيق حكم الفقرة الأولى من المادة ١٧ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ سالف الذكر ومن ثم فانه يسرى فى شأن حملة هذا المؤهل البند «أ» من المادة المشار اليها فى شأن مدة الخدمة الواجب انقضاؤها للترقية الى الفئة (٨٧٦ - ١٤٤٠) باعتبارها من حملة المؤهلات العالية .

ويعتد فى تطبيق الفقرة السابقة بالنسبة للسنة التى لا يوجد عنها تقرير بالتقرير السابق عن كفاية العامل .

(ثالثا) بلوغ مرتب العامل أول مربوط الفئة (٨٧٦ - ١٤٤٠) على الأقل . وتكون الترقية جوازية لمن تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها فى البندين (أولا) و (ثانيا) .

وتتم الترقية فى هذه الحالة على الدرجات الخالية بالموازنة وعلى الدرجات التى تنشأ فيها لهذا الغرض بحسب الأسبقية فى مرتبة الكفاية وبمراعاة الأقدمية فى مدد الخدمة الكلية المنصوص عليها فى البند (أولا) .

ولا يشترط لاجراء الترقيات المشار اليها فى الفقرات السابقة انقضاء الحد الأدنى للمدة اللازمة للترقية من الفئة الأخيرة ولا انقضاء مدة سنة على نقل العامل الى الجهة التى يستحق الترقية فيها .

الفصل الرابع
حساب مدد الخدمة

مادة ١٨[١]، [٢] – يدخل فى حساب المدد الكلية المنصوص عليها فى المادة السابقة وفى الجداول المرفقة المدد التى لم يسبق حسابها فى الأقدمية من المدد الآتية :

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة فى ١٩٧٦/٣/٣ الى أن وجود العامل بالخدمة فى ١٩٧٤/١٢/٣١ شرط أساسى لافادته من قواعد الفصلين الثالث والرابع من القانون وعلى ذلك فالعامل الذى يعين أو يعاد تعيينه أو ينقل من أحد الكادرات الخاصة الى الجهات التى ينطبق عليها قانون تصحيح أوضاع العاملين فى سنة ١٩٧٥ لا يفيد من قواعد التسويات المشار اليها ما دام لم يكن موجودا بالخدمة فى ١٩٧٤/١٢/٣١ أو كان فى التاريخ المذكور معاملا بأحكام كادر خاص أساس ذلك أن الشارع وقد حدد ١٩٧٤/١٢/٣١ تاريخا للعمل بقانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين فان هذا التاريخ يتحدد لاجراء التسويات فيه .

(٢) انتهى رأى الجمعية العمومية بقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٨/١١/٢٩ الى أنه اذا كان العامل يشغل الفئة الثانية ٨٧٦ – ١٤٤٠ فى ١٩٧٤/١٢/٣١ وقت العمل بالقانون فانه يخرج من عداد المخاطبين بأحكامه وتكون التسوية التى أجريت له بارجاع أقدميته فى الفئة الثالثة الى ١٩٦٦/١٢/٣١ مع تدرج مرتبه بالعلاوات طبقا لأحكام القانون ١١ لسنة ١٩٧٥ غير قائمة على أساس من القانون يتعين سحبها دون التقيد بالمواعيد المقررة لسحب القرارات الادارية .

(أ) مدة الخدمة التى قضاها العامل فى المجالس المحلية أو فى المرافق العامة أو الشركات أو المشروعات أو المنشآت أو ادارات الأوقاف الخيرية التى آلت أو تؤول ملكيتها الى الدولة أو فى المدارس الخاصة الخاضعة لاشراف الدولة .

(ب) مدة خدمة العامل الفنى أو المهنى الذى أدى الامتحان بنجاح عند دخوله الخدمة أو عند نقله الى العمل الفنى وذلك فى الحكومة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها أو فى وحدات الادارة المحلية أو فى الوحدات ذات الشخصية المعنوية المستقلة أو فى الوحدات الادارية أو المنشآت التابعة لها أو الخاضعة لاشرافها طبقا للقانون وذلك اعتبارا من تاريخ نجاحه فى الامتحان الفنى .

(جـ) مدد التطوع والتجنيد والتكليف بالوظائف المدنية أو العسكرية[1] .

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/٣/٩ الى أن حساب مدة التجنيد للعامل المؤهل انما يتم اعتبارا من تاريخ حصوله على المؤهل المعين به ومن تاريخ بدء التجنيد السابق على ذلك لأن هذا هو حكم حساب المدد الكلية المحددة بالجداول الخاصة بحملة المؤهلات لأن مؤدى القول بحساب مدة التجنيد السابقة على الحصول على المؤهل الذى عين به العامل اعتباره معينا فى الفئة المقررة =

(د) مدد ممارسة المهن الحرة لأعضاء النقابات المهنية تحتسب كاملة[1] .

= لمؤهله قبل حصوله عليه وهو ما يتنافى مع التنظيم القانونى القائم الذى حدد لكل مؤهل فئة معينة يتم تعيين أصحابه عليها . كما انتهى رأيها بجلسة ١٩٧٧/٤/١٣ الى عدم جواز حساب مدد التجنيد فى المدد الكلية اللازمة لترقية حملة المؤهلات الدراسية بالتطبيق للقانون ١١ لسنة ١٩٧٥ الا اذا كانت لاحقة للحصول على المؤهل الدراسى .

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/١/١٢ الى عدم جواز حساب مدة الخدمة السابقة التى قضيت باحدى الدوائر الزراعية وبجلسة ١٩٧٧/٢/٢٣ انتهت الى أن المشرع وقد جعل مناط حساب مدة خدمة العامل فى الشركة وفى أقدميته أن تتم أيلولتها الى الدولة فان هذا المناط يتحقق بتمام هذه الأيلولة سواء كانت سابقة أو لاحقة على انتهاء خدمة العامل بالشركة .

وبجلسة ١٩٧٧/٥/٤ انتهت الى أحقية من كانوا يعملون بالدوائر الخاصة بأفراد أسرة محمد على ، التى تمت مصادرتها بعد قيام الثورة فى أن تحسب مدد خدمتهم الكلية وفقا للمادتين (١٨ ، ١٩) .

وبجلسة ١٩٧٨/٤/٥ انتهت الى أن مدة الخبرة عن العمل لدى أحد المقاولين فى مهنة عامل أطفاء لم تقض فى احدى الجهات التى حددها النص فلا يجوز حسابها فى المدة الكلية . =

....

= وانتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٠/٢١ سنة ١٩٨١ الى أنه فى تطبيق أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ لا يجوز اضافة مدة العمل السابقة الى مدة الخدمة التى بدأت من فئة أعلى من فئة بداية التعيين . تأسيسا على أن مفاد نصوص المواد ١٥ ، ١٨ ، ٢١ فقرة (د) من القانون انها تقضى باجراء تسويات وجوبية على أساس مدة خدمة كلية تبدأ من درجة بداية التعيين المقررة لكل طائفة من طوائف العاملين وتسفر عن ترقيات حتمية داخل المجموعة الوظيفية الى ينتمى اليها العامل ، وعليه فانه اذا كان المشرع قد ادخل فى حساب تلك المدة مدة العمل السابقة التى لم تحسب فى الأقدمية فان تلك الاضافة انما تكون الى فئة بداية التعيين المقررة للمجموعة الوظيفية التى ينتمى اليها العامل ، وبالتبعية فانه لا يجوز اضافة مدة العمل السابقة الى أقدمية فئة أعلى من فئة بداية التعيين ولذلك سن المشرع حكم الخصم المنصوص عليه فى الفقرة (د) من المادة ٢١ من هذا القانون بمقتضاه تخصم المدة المشترطة للترقية من فئة بداية التعيين الى الفئات الأعلى لمن عين بمجموعة الوظائف المهنية فى غير فئة بداية التعيين المحددة لمجموعته .

ملحوظة البند (د) من المادة ١٨ مضاف بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧٥ نشر بالجريدة الرسمية بالعدد ٢٨ بتاريخ ١٩٧٥/٩/١٨ ونصه كالآتى :

المادة الأولى : تضاف الى المادة ١٨ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بند جديد نصه كالآتى : =

....

= (د) مدد ممارسة المهن الحرة لأعضاء النقابات المهنية وتحتسب كاملة .

المادة الثانية : يجوز طلب ضم المدة المشار اليها فى المادة السابقة خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر هذا القانون وذلك استثناء من حكم المادة ١٩ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ المشار اليه ..

المادة الثالثة : ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره عدا المادة الأولى يعمل بها من تاريخ العمل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ المشار اليه .

كما انتهى رأى الجمعية العمومية بجلسة ١٩٧٧/١/١٢ الى عدم جواز حساب مدة ممارسة المحاماه اذا كانت تقل استقلالا عن سنة كاملة ولو كان قد سبق ضم جزء منها بالتطبيق للقواعد السابقة ولو كان مجموع المدة السابقة والمدة المراد ضمها يزيد على سنة وأعيد عرض الموضوع بجلسة ١٩٧٨/١٠/١٨ فأيدت رأيها السابق .

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٨٢/٤/٢١ الى عدم جواز حساب مدد مزاولة العمل الحر السابقة على القيد بالنقابة ضمن مدد الخدمة الكلية بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ . واستندت فى ذلك الى أن مفاد نص المادة ١٨ من القانون المعدلة بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧٥ أن المشرع قضى بحساب مدد ممارسة المهن الحرة التى لم تحسب للعامل من قبل ضمن مدد الخدمة الكلية المشترطة للترقية طبقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ واشترط لذلك أن يكون عضوا باحدى النقابات المهنية ومن ثم فان مدد ممارسة العمل السابقة على القيد بالنقابة واكتساب عضويتها لايجوز حسابها ضمن المدد الكلية سالفة الذكر .

مادة ١٩ – يشترط لحساب المدد المبينة في المادة السابقة ما يأتي :

(أ) الا تقل عن سنة كاملة متصلة .

(ب) أن تكون قد قضيت فى وظيفة أو عمل مما يكسب العامل خبرة فى وظيفته الحالية .

(جـ) الا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة سوء السلوك .

ويصدر باحتساب المدد المشار اليها وفقا للقواعد السابقة قرار من لجنة شئون العاملين بالجهة التى يتبعها العامل بناء على الطلب الذى يقدمه الى هذه اللجنة خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر هذا القانون ، ولا يجوز بعد هذا التاريخ النظر فى احتساب أية مدة من المدد المنصوص عليها فى المادة السابقة[١]، [٢] .

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٨/١/١١ الى أن هذا الميعاد ميعاد سقوط فمن ثم فانه يترتب على فوات الميعاد سقوط حق العامل نهائيا فى حساب هذه المدد وأنه لايغنى على ضرورة تقديم الطلب المشار اليه خلال ثلاثين يوما من نشر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ أن العامل سبق أن ذكر مدد خدمته السابقة فى الاستمارة رقم ١٠٣ ع . ح . المخصصة لهذا الغرض أو أنه تقدم بطلب تلك المدد بأية مناسبة أخرى قبل العمل بالقانون المذكور .

(٢) تعديل البند (ج) من المادة ١٩ من القانون رقم ١٩٧٥/١١ بالمادة السادسة من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ ويقضى بعدم الزام العامل بتقديم طلب فى الميعاد المنصوص عليه فى المادة ١٩ المنوه عنها فى حالة ثبوت مدة الخدمة السابقة فى ملف خدمة العامل فى المواعيد المذكورة . (القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ بالجريدة الرسمية العدد ٨ لسنة ١٩٨٤) .

مادة ٢٠ – تحسب المدد الكلية المحددة بالجداول المرفقة الخاصة بحملة المؤهلات الدراسية سواء ما كان منها مقيما عند العمل بأحكام هذا القانون أو ما يتم تقييمه بناء على أحكام اعتبارا من تاريخ التعيين أو الحصول على المؤهل أيهما أقرب .

وتحسب المدد الكلية المتعلقة بحملة المؤهلات العليا والمحددة فى الجدول المرفق مع مراعاة القواعد الآتية :

(أ) انقاص مدة معادلة لمدة خدمة الطبيب المتفرغ بعد تفرغه بحد أقصى ثلاث سنوات على أن تحتسب المدة المذكورة من تاريخ نقله الى كادر كل الوقت[١]، [٢] .

---

(١) البند (أ) من المادة ٢٠ معدل بالقانون رقم ١٨ لسنة ٧٨ العدد ١٢ الجريدة الرسمية فى ١٩٧٨/٣/٢٣ .

(٢) سبق أن انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/١١/٢ الى أحقية كل من الأطباء الشاغلين لوظائف كل الوقت بصفة أصلية وأطباء نصف الوقت المنتدبين الى وظائف كل الوقت وكذا الشاغلين من هذه الفئة الأخيرة (أطباء نصف الوقت) لوظائف يمتنع على شاغليها مزاولة المهنة فى الخارج فى الافادة من حكم البند (أ) من الفقرة الثانية من المادة (٢٠) .

....

= ثم صدر القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٨ (نشر بالجريدة الرسمية العدد ١٢ فى ١٩٧٨/١/٢٣ وتقضى المادة الأولى منه بتعديل نص البند (٢) من الفقرة الثانية من المادة (٢٠) على أساس اضافة «على أن تحسب المدة المذكورة من تاريخ نقله (الطبيب) الى كادر كل الوقت» كما تقضى المادة الثانية من القانون المشار اليه بالعمل به من تاريخ العمل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ وبجلسة ١٩٧٩/٤/٤ انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن حكم البند (أ) من الفقرة الثانية من المادة (٢٠) من القانون رقم (١١) لسنة ١٩٧٥ المعدلة بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٨ ينطبق على الطبيب المتفرغ من تاريخ نقله الى كادر كل الوقت وذلك من تاريخ العمل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ مما يقضى سحب التسويات التى تمت على خلاف هذا الحكم .

وانتهت الجمعية العمومية بقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ٤/٣٠ سنة ١٩٨٠ الى عدم افادة الأطباء الذى لا يشغلون وظائف موصوفة فى الميزانية بأنها وظائف كل الوقت من حكم البند (أ) من الفقرة الثانية من المادة (٢٠) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٥ . وأسست فتواها على أن المشرع قصر بمقتضى القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٨ نطاق تطبيق أحكام البند (أ) من الفقرة الثانية من المادة (٢٠) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على الأطباء الشاغلين لوظائف كل الوقت ، وأن قرار رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٦١ المعدل بالقرارين رقمى ٣٦٣٣ لسنة ١٩٦٦ ، ٩٨٩ لسنة ١٩٧٢ قسم الأطباء بحسب الوظائف التى يشغلونها الى قسمين أولهما الأطباء الشاغلين لوظائف كل الوقت ، وثانيهما الأطباء الشاغلين لوظائف نصف الوقت ، وناط شغل وظائف كل الوقت بوجود درجات مخصصة لهذه الوظائف بالميزانية=

(ب) انقاص مدة سنتين للحاصل على الدكتوراه .

(جـ) انقاص مدة سنة واحدة للحاصل على شهادة الماجستير أو ما يعادلها[1] .

= وترتيبا على ذلك فان الافادة من حكم البند (أ) يكون منوطا بشغل احدى الدرجات المخصصة لوظائف أطباء كل الوقت بالميزانية فلا يكفى للافادة من حكم هذا البند مجرد عدم مزاولة المهنة بالخارج سواء كان ذلك راجعا الى عدم الحصول على تصريح بمزاولتها أو كان راجعا الى الحرمان من مزاولتها بنص القانون أو بسبب الندب للعمل كل الوقت وقد أيدت الجمعية العمومية هذا الرأى بفتواها بجلسة ٣/١٧ سنة ١٩٨٢ .

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/٣/٦ أنه يجب لانقاص مدة سنة من المدد الكلية طبقا للفقرة (ج) أن يكون المؤهل الحاصل عليه معادلا للماجستير من الناحية العلمية وذلك بمقتضى قرار صادر من الجهة المختصة باجراء ذلك التعادل وفقا للنصوص المنظمة له .

كما انتهى رأيها بجلسة ١٩٧٨/٥/٣١ الى أحقية الحاصل على الماجستير أو ما يعادلها علميا فى انقاص مدة سنة واحدة من المدة اللازمة للترقية حتى ولو ترتب على ذلك رد أقدميته الى تاريخ سابق على تلك الشهادة وقد وافق الجهاز على ملاءمة تنفيذ هذه الفتوى وصدر بذلك الكتاب الدورى رقم ١٣ لسنة ١٩٨٠ .

(ذ) احتساب مدة الخدمة السابقة على الحصول على المؤهل العالى لمن نقلت فئته أو أعيد تعيينه بمجموعة الوظائف العالية قبل نشر هذا القانون على أساس تطبيق الجدول الثانى المرفق على حالته حتى تاريخ حصوله على المؤهل العالى ثم على أساس تطبيق المدد المبينة فى الجدول الأول المرفق اعتبارا من التاريخ المذكور على حالته بالفئة والأقدمية التى بلغها طبقا للجدول الثانى[1] .

---

(١) معدلة بالقانون ٢٣ لسنة ١٩٧٨ على أساس اضافة حالة من أعيد تعيينه وقد انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/١١/٢ الى أن الوظيفة الواحدة وفقا لنص المادة (٨٠) من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ يمكن أن يشغلها حامل المؤهل العالى اذا توافرت لديه مدة خبرة أكبر والغير مؤهل اذا توافرت لديه خبرة تفوق بكثير تلك التى تشترط للمؤهل . هذا الى جانب وجود وظائف معينة لا يمكن شغلها الا لمن كان حاصلا على مؤهل معين أيا كانت مدة خبرته بحيث يكون المؤهل بالنسبة لها هو الأساس فى شغلها وعليه فليس من المتصور أن توضع فئة كل من هؤلاء فى مجموعة وظيفية منفصلة عن الفئات الأخرى لذلك كان القول بعدم تصور تطبيق نص المادة (٢٠) فقرة (د) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على العاملين بالقطاع العام - كما انتهى رأيها بجلسة ١٩٧٧/٣/٢ الى أن الفقرة (د) لا تنطبق الا على من نقلت فئته الى مجموعة الوظائف العالية .
=

(هـ) ألغيت[١] .

(هـ) تخفض المدد الكلية اللازمة للترقية للفئات المختلفة الواردة بالجدول الثانى من الجداول الملحقة بهذا القانون بمقدار ٦ سنوات وذلك بالنسبة لمأمورى ومعاونى المنائر الذين عينوا طبقا للقانون رقم ٦٨٩ لسنة ١٩٥٤ (بشأن مأمورى وملاحظى المنائر) من حملة المؤهلات المتوسطة[٢] .

= وانتهت الجمعية العمومية بجلسة ٢/٢٠ سنة ١٩٨٠ الى تطبيق الفقرة (د) من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ على العاملين بالقطاع العام وصدر بذلك الكتاب الدورى رقم ١٥ لسنة ١٩٨٠ .

(١) مادة ٢٠ (هـ) ملغاة بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ وكان نصها قبل الغائها الآتى (احتساب المدة الكلية بالنسبة لمن عين قبل نشر هذا القانون فى مجموعة الوظائف العليا بعد حصوله على المؤهل العالى وذلك اعتبارا من تاريخ تعيينه فى هذه المجموعة أو من تاريخ ترشيح زميله فى التخرج طبقا للقواعد المقررة فى القوانين المنظمة لتعيين الخريجين من حملة المؤهلات الدراسية أى التاريخين أفضل .

(٢) مضافة بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ .

(و) بالنسبة لحملة المؤهلات الأقل من المتوسطة الذين عينوا بهذه المؤهلات ثم حصلوا على مؤهلات متوسطة أثناء الخدمة يطبق عليهم الجدول الرابع المرافق لهذا القانون حتى تاريخ حصولهم على المؤهل المتوسط ثم يطبق عليهم الجدول الثانى المرافق لهذا القانون من تاريخ حصولهم على المؤهل(1) .

(ز) تخفض المدد الكلية اللازمة للترقية للفئات المختلفة الواردة بالجدول الثانى من الجداول الملحقة بهذا القانون بمقدار ست سنوات وذلك بالنسبة لحملة المؤهلات الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية والمؤهلات التى أضيفت اليه ممن تتوافر فى شأنهم شروط تطبيق ذلك القانون(2) ، (*) .

---

(١) والبند (و) من المادة ٢٠ مضاف بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ والمنوه عنه .

(٢) أضيفت الفقرة (ز) بالقانون ١٩٨١/١١١ الجريدة الرسمية عدد ٢٨ فى ١٩٨١/٧/٩ ... ونصت المادة الثانية منه على أن « لا يترتب على تطبيق أحكام هذا القانون صرف أية فروق مالية عن فترة سابقة على أول يوليو ١٩٨٠» .

ومع ذلك يتجاوز عن استرداد ما سبق صرفه نتيجة تسويات تمت لعاملين قبل هذا التاريخ بتخفيض ست سنوات من المدد الكلية الواردة الجداول الملحقة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون تصحيح=

....

= أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ... ونصت المادة الثالثة منه على أن «لا يجوز الاستناد الى الأقدميات التى يرتبها هذا القانون للطعن فى القرارات الادارية الصادرة قبل نشره ...» .

(*) كتاب دورى رقم (٢٦) لسنة ١٩٨١

من الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

بشأن تنفيذ القانون رقم (١١١) لسنة ١٩٨١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٩٧٥/١١ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام

السيد/

تحية طيبة وبعد :

فقد صدر القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٨١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٩٧٥/١١ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

ونص فى مادته الأولى على أن تضاف فقرة جديدة تحت حرف (ز) الى المادة ٢٠ من القانون رقم ١٩٧٥/١١ باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام نصها كالآتى :

تخفض المدد الكلية اللازمة للترقية للفئات المختلفة الواردة بالجدول الثانى من الجداول الملحقة بهذا القانون بمقدار ست سنوات وذلك بالنسبة لحملة المؤهلات الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ١٩٧٣/٨٣ بشأن تسوية حالات بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية والمؤهلات التى أضيفت اليه ممن تتوافر فى شأنهم شروط تطبيق ذلك القانون .

ويوجه الجهاز النظر الى أن تنفيذ هذا النص يكون على الوجه التالى=

....

= ١ - يستفيد من هذا النص حملة المؤهلات الدراسية الواردة بالجدول الملحق بالقانون ٨٣ لسنة ١٩٧٣ - والمؤهلات التى أضيفت اليه الذين توافرت فيهم شروط تطبيق القانون ١٩٧٥/١١ وكانوا موجودين فى الخدمة فى ١٩٧٣/٨/٢٣ باحدى وحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة .

وبمقتضى ذلك فانه لا يستفيد من هذا الحكم حملة المؤهلات المذكورة الموجودين بالخدمة باحدى وحدات القطاع العام كما لا يستفيد من هذا الحكم أيضا حملة المؤهلات التى لم يتقرر أضافتها الى الجدول الملحق بالقانون رقم ١٩٧٣/٨٣ وتظل بالتالى تعامل على أساس المدد الواردة فى الجدول الثانى من الجداول الملحقة بالقانون رقم ١٩٧٥/١١ دون تخفيض .

يعمل بهذا التخفيض اعتبارا من ١٩٧٤/١٢/٣١ تاريخ العمل بالقانون رقم ١٩٧٥/١١ أعمالا لنص المادة (٤) من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٨١ سالف الذكر . ومن مقتضى ذلك اعادة تسوية حالات حملة المؤهلات الذين تتوافر فيهم شروط تطبيق القانون ٨٣ لسنة ١٩٧٣ خلال الفترة من ١٩٧٤/١٢/٣١ (فترة تطبيق تسويات القانون ١١ لسنة ١٩٧٥) .

يسرى على هذه التسويات جميع الضوابط والقواعد المتعلقة بالتسويات الأصلية والتى وردت بالقانون رقم ١٩٧٥/١١ والقوانين المعدلة له .

- لايجوز الاستناد الى الأقدميات التى ترتبها هذه التسوية على النحو المتقدم للطعن فى القرارات الصادرة قبل نشر هذا القانون . =

(حـ) تخفض المدد الكلية اللازمة للترقية للفئات المختلفة الواردة بالجدول الرابع من الجداول الملحقة بهذا القانون بمقدار ثلاث سنوات .

وللعامل الخاضع لأحكام الفقرة السابقة أن يختار اعادة تسوية حالته بالجدول الرابع المشار اليه مع الغاء ما حصل عليه من تسوية وزيادة في مرتبه بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية أو الابقاء

= – لا يترتب على تطبيق هذا القانون صرف أية فروق مالية عن فترة سابقة على أول يوليو سنة ١٩٨٠ ويتم التجاوز عن استرداد ما سبق صرفه نتيجة تسويات تمت بتخفيض ست سنوات من المدد الكلية الواردة بالجدول الثانى من الجداول الملحقة بالقانون رقم ١٩٧٥/١١ لحملة المؤهلات الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ١٩٧٣/٨٣ أو التى أضيفت اليه والتى تمت قبل أول يوليو سنة ١٩٨٠ .

المرجو التفضل بالاحاطة مع التنبيه الى مراعاة تنفيذ ما تقدم عند تطبيق القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٨١ المشار اليه فى الوحدات التابعة لسيادتكم .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

تحريرا فى : ١٩٨١/٨/٨

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

«دكتور حسن توفيق»

على وضعه الحالى مع منحه الزيادة المنصوص عليها فى المادة الأولى اذا كان ممن تنطبق عليهم هذه الزيادة(*) .

مادة ٢١ – تحسب المدد الكلية المتعلقة بالعاملين المعينين فى الوظائف المهنية أو الفنية أو الكتابية غير الحاصلين على مؤهلات دراسية والمحددة بالجدولين الثالث والخامس المرفقين مع مراعاة القواعد الآتية :

(أ) اعتبار المدد التى قضاها العامل فى الدرجتين الحادية عشرة والعاشرة فى الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة أو ما يعادلها مدة واحدة قضيت فى الفئة (١٤٤ – ٣٦٠) .

(ب) اضافة مدة سبع سنوات أو مدة الخدمة التى قضيت فى مجموعة الخدمات المعاونة أو الكتابية أيهما أقل بالنسبة للعامل الذى عين فى وظائف الخدمات المعاونة أو الوظائف المكتبية ونقل قبل نشر هذا القانون الى وظائف المجموعة المهنية أو العامل الذى عين ابتداء فى وظائف الخدمات المعاونة ونقل قبل هذا التاريخ الى الوظائف المكتبية وتحسب مدة

(*) البند (ح) مضاف الى المادة ٢٠ وذلك بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ الجريدة الرسمية العدد ٨ فى ١٩٨٤/٢/٢٣ .

خدمة العامل فى هذه الحالة من تاريخ التعيين فى وظائف الخدمات المعاونة أو الوظائف المكتبية[1] .

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٦/٥/١٢ الى أنه عند تطبيق الفقرة (ب) من المادة ٢١ يتعين اضافة مدة سبع سنوات أو المدة التى قضيت فى الخدمات المعاونة أو المكتبية أيهما أقل الى المدة المشترطة للترقية طبقا للجدولين الثالث والخامس الملحقين بالقانون .

وأنتهى رأيها بجلسة ١٩٧٧/١/١٢ الى أن العاملين غير المؤهلين الذين عينوا بمجموعة الوظائف المهنية ثم نقلوا الى مجموعة الوظائف المكتبية فى تاريخ سابق على ١٩٧٤/١٢/٣١ انما يتحدد مركزهم القانونى بشغلهم وظائف المجموعة الأخيرة فى ذلك التاريخ ويتوافر فى حقهم مناط انطباق الجدول الخامس الخاص بالكتابين غير المؤهلين دون سواء ومن حيث أنه فى صدد حساب مدد الخدمة التى قضاها كل منهم بمجموعة الوظائف المهنية وذلك قبل نقله الى مجموعة الوظائف المكتبية فان هذه المدد يتم حسابها ضمن المدد الكلية المحددة بالجدول الخامس وذلك حسبما هو مستفاد من نص المادة (٢١) فقرة (ب) التى أعتدت فى حساب المدد الكلية التى تقضى فى مجموعة وظيفية أعلى بالمدد التى قضيت فى مجموعة وظيفة أدنى وذلك وفقا لضوابط معينة ومن ثم يلزم من باب أولى حساب المدد التى قضيت فى مجموعة أعلى ضمن المدة التى تقضى فى مجموعة أدنى كما هو الحال بالنسبة للمدد التى قضيت فى مجموعة الوظائف المهنية اذ يسوغ وفقا لما تقدم حسابها ضمن المدد التى تقضى فى مجموعة الوظائف المكتبية .

وأنتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٩/١/٢٤ الى أنه اذا كان العامل قد عين ابتداء فى سنة ١٩٥٦ =

وللعامل فى هذه الحالة أن يختار مع بقائه بمجموعته الحالية المعاملة بالجدول السادس من الجداول المرفقة اذا كان ذلك أصلح له[1] .

ويعمل بهذا الحكم اعتبارا من ١٩٧٤/١٢/٣١ .

(جـ) اعتبار الصبى أو الأشراق أو مساعد الصانع الذى اجتاز الامتحان الفنى بنجاح شاغلا للفئة (١٦٢ – ٣٦٠) أو ما يعادلها اعتبارا من اليوم التالى لانقضاء سبع سنوات من تاريخ دخوله الخدمة ما لم يكن قد شغل هذه الفئة أو ما يعادلها .

= (غير مؤهل) فى مجموعة وظائف الخدمات المعاونة ثم نقل الى مجموعة الوظائف المكتبية سنة ١٩٦٨ قبل نشر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ فان مدة خدمته الكلية تحسب من تاريخ تعيينه فى مجموعة وظائف الخدمات المعاونة ويرقى الى الفئة الاعلى اذا ما قضى المدد المحددة بالجدول الخامس مضافا اليها مدة سبع سنوات .

(١) الفقرة الأخيرة من البند (ب) مادة ٢١ مضافة بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ الجريدة الرسمية العدد ٨ فى ١٩٨٤/٢/٢٣ منشور فى صفحة ٣٤٨ من هذا الكتاب .

صدر القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٩ (نشر بالجريدة الرسمية العدد ٤٥ فى ١٩٧٩/١١/٨ ونصه كما يلى وهو يعتبر فى حقيقته تعديلا للقانون رقم ١٩٧٦/٧٧ .

فى تطبيق الجدول الثالث الملحق بقانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم(١٩٧٥/١١)يعتبر الصبية=

(د) خصم المدة المشترطة فى الجداول المرفقة للترقية من أول فئة مقررة لتعيين العامل فيها الى الفئات التالية لها بالنسبة لمن عين من العاملين لأول مرة فى مجموعة الوظائف المهنية أو الفنية فى الفئة (١٦٢ - ٣٦٠) أو الفئة (١٨٠ - ٣٦٠) أو الفئة (٢٤٠ - ٧٨٠) أو ما يعادلها[1] فى تاريخ سابق[2] .

= والاشراقات ومساعدو الصناع الحاصلون على مؤهلات دراسية أقل من المتوسط شاغلين الفئة التاسعة (١٦٢ - ٣٦٠) اعتبارا من تاريخ التعيين فى تلك الوظائف أو الحصول على المؤهل أيهما أقرب مع ما يترتب على ذلك من آثار ويشترط ألا يقل السن عند شغل هذه الفئة عن السادسة عشر اما غير الحاصلين منهم على مؤهلات دراسية فيعتبرون شاغلين للفئة المذكورة اعتبارا من اليوم التالى لمضى سنتين من تاريخ التعيين فى احدى هذه الوظائف مع ما يترتب على ذلك من آثار ويشترط الا يقل السن عند شغل هذه الفئة عن الثامنة عشر وتحسب المدة الكلية للعامل اعتبارا من تاريخ التعيين أو بلوغه سن الثالثة عشر .

المادة الثانية : ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٩٧٥/١١ مع عدم صرف أيه فروق مالية مترتبة على تطبيقه عن المدة السابقة على ١٩٨٠/١/١ .

(١) انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١/٢٣ سنة ١٩٨٠ الى أن العامل المعين بوظيفة عامل عادى ثم عين بوظيفة مهنية فى درجة أعلى من بداية التعيين لم يعين ابتداء بمجموعة الوظائف المهنية=

= ويخرج من عداد المخاطبين بالحكم المنصوص عليه بالفقرة (د) من المادة ٢١ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ الخاص بالعمال المهنيين الذين عينوا ابتداء بمجموعة الوظائف المهنية فى درجة أعلى من درجة بداية التعيين مقتضاه خصم المدة المشترطة للترقية من أدنى فئات التعيين الى الفئة التى عينوا عليها . انما يطبق عليه الحكم الوارد بالفقرة (ب) من المادة المذكورة وتحتسب مدة خدمته الكلية من تاريخ تعيينه بمجموعة وظائف الخدمات المعاونة ويطبق عليه . الجدول الثالث الخاص بالعمال المهنين لشغله وظيفة مهنية فى ١٢/٣١ سنة ١٩٧٤ تاريخ العمل بالقانون ١١ لسنة ١٩٧٥ مع اضافة مدة السبع سنوات للمدة المشترطة للترقية بهذا الجدول أو مدة الخدمة التى قضيت فى مجموعة الخدمات المعاونة أيهما أقل وقد أيدت الجمعية هذا الرأى ، بجلسة ١٩٨١/١٢/٢ .

وانتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٦/٥/١٢ الى أنه فى تطبيق حكم الفقرة (د) على السائقين الذين عينوا بالفئة (١٨٠ — ٣٦٠) يتعين خصم ١٣ سنة من المدة الكلية المشترطة للترقية الى الفئة (٢٤٠ — ٧٨٠) ومن ثم يرقون الى الفئة السابعة بعد انقضاء خمس سنوات على تعيينهم بالفئة الثامنة .

وانتهى رأيها بجلسة ١٩٧٨/٥/٣ الى أنه اذا كانت مدة خدمة العامل فى السلك العسكرى قد بدأت فى رتبة عريف سائق المعادلة للدرجة العاشرة وفقا للتعادل المنصوص عليه بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٨٧ لسنة ١٩٦٧ بشأن معادلة الكادرات الخاصة بدرجات الكادر العام (ق ٤٦ لسنة ١٩٦٤) ثم رقى بعد ذلك الى رتبة رقيب أول المعادلة للدرجة التاسعة بأنه يتعين تسوية حالته باعتباره بالدرجة العاشرة من تاريخ تطوعه بالقوات المسلحة =

....

= (٢) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٨/٦/١٤ الى أن المادة الأولى من القانون ٧٧ لسنة ١٩٧٦ صريح فى أن العامل غير المؤهل يعتبر فى الفئة التاسعة من اليوم التالى لمضى سنتين من تاريخ التعيين فى وظيفة مساعد صانع فانه لا يجوز الجمع بين حساب مدة التجنيد فى المدة الكلية والاستفادة من حكم القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٩ لأن حساب مدة التجنيد سيؤدى الى اعتبار العامل فى الفئة التاسعة بعد سنتين من تاريخ لم يشغل فيه الوظيفة اذا كان تجنيده سابقا على شغلها .

وكان رأى الجمعية قد انتهى بجلسة ١٩٧٦/٣/٣ الى أنه طبقا لكتاب المالية الدورى - رقم ٥٣/٩/٣٢٤ الصادر بتاريخ ١٩٤٥/٢/١٩ فى شأن التلاميذ (الاشرافات) وصبية العمال يجب الا يقل سن الواحد منهم عند الالتحاق بالعمل عن ١٣ سنة ومن ثم فان مدة الخدمة التى يقضيها العامل المخاطب بأحكام كادر العمال تدخل فى حساب خدمته الكلية طبقا لأحكام القانون رقم ١١ سنة ١٩٧٥ اعتبارا من تاريخ بلوغ السن المتقدمة يستوى فى ذلك من يحمل منهم مؤهلات ومن لا يحمل .

صدر القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٦ (نشر بالجريدة الرسمية بالعدد ٢٥) فى ١٩٧٦ وهو يعتبر فى حقيقته تعديلا لحكم تلك الفقرة ونصه كما يلى :

المادة الأولى : فى تطبيق الجدول الثالث الملحق بقانون تصحيح أوضاع العاملين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقمى ١٩٧٥/١١ يعتبر الصبية والاشراقات ومساعدو الصناع الحاصلون على مؤهلات دراسية أقل من المتوسط شاغلين الفئة التاسعة (١٦٢/٣٦٠) اعتبارا من تاريخ التعيين فى=

(هـ) (*) حساب مدة الخدمة لمن نقل أو أعيد تعيينه لأى سبب من الأسباب من غير حاملى المؤهلات الدراسية أو من حملة المؤهلات الأقل من المتوسطة

= تلك الوظائف أو الحصول على المؤهل أيهما أقرب مع ما يترتب على ذلك من آثار ، وبشرط ألا يقل السن عند شغل هذه الفئة عن السادسة عشر ، أما غير الحاصلين منهم على مؤهلات دراسية فيعتبرون شاغلين للفئة المذكورة اعتبارا من اليوم التالى لمضى سنتين من تاريخ التعيين فى احدى تلك الوظائف مع ما يترتب على ذلك من آثار وبشرط الا يقل السن عند شغل هذه الفئة عن الثامنة عشر .

المادة الثانية : ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٩٧٥/١١ باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

وبالتالى فان حساب مدة خدمته الالزامية فى مدته الكلية يكون فى ذات الدرجة التى شغلها فى بداية تطوعه الا وهى الدرجة العاشرة ولا وجه للقول بأن له الحق فى اعتباره شاغلا للفئة التاسعة من تاريخ تجنيده استنادا الى أنه قد مارس مهنة سائق ابتداء من هذا التاريخ ذلك لأنه لم يشغل ابتداء وظيفة عسكرية معادلة للفئة التاسعة وتأيدت هذه الفتوى بجلسة ١٩٨١/١/٧ .

(*) البند (هـ) من المادة ٢١ ق ١١ لسنة ١٩٧٥ مضاف بالقانون رقم ١٩٧٨/٢٣ السابق الأشارة اليه .

قبل نشر هذا القانون من الوظائف المهنية أو الفنية الى الوظائف الكتابية على أساس تطبيق الجدول الثالث الخاص بالوظائف الفنية أو المهنية بالنسبة للمدة التى قضيت فى هذه الوظائف ثم تطبيق الجدول الرابع أو الخامس حسب الأحوال اعتبارا من تاريخ النقل أو اعادة التعيين بهذه الوظائف وبالفئة والأقدمية التى يصل اليها بالتطبيق للجدول الثالث .

ومع ذلك يجوز تطبيق الجدول الأصلح للعامل من الجداول المشار اليها حسب الأحوال على المدة الكلية بأكملها اذا كان هذا الجدول ينطبق على أكثر من نصف هذه المدة .

فاذا كان النقل أو اعادة التعيين بسبب المرض – الى مجموعة وظائف الخدمات المعاونة طبق هذا الجدول الثالث على المدة كلها .

مادة ٢٢ – تحسب المدد الكلية المتعلقة بالعاملين المعينين فى وظائف الخدمات المعاونة والمحددة بالجدول السادس المرفق على أساس اعتبار المدد التى قضاها العامل فى الدرجتين الحادية عشرة والعاشرة فى الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه أو ما يعادلها مدة خدمة فى الفئة المالية (١٤٤ – ٣٦٠) .

الفصل الخامس

العلاوات

مادة ٢٣: – يمنح العامل الذى يبلغ مرتبه نهاية ربط الفئة الوظيفية فى نهاية المستوى – ولا يستحق الترقية الى المستوى الأعلى – علاوتين اضافيتين من العلاوات المقررة للفئة التى يشغلها ، وذلك على الوجه الآتى(١) :

---

(١) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٧/٦/١ الى أنه اذا كان العامل قد بلغ نهاية الفئة الثانية بالمستوى الأول ١٢٠ جنيه شهريا فى ١٩٧١/٥/١ فانه يستحق العلاوة الأولى طبقا لنص المادة ٢٣ فى يناير لمضى سنتين على بلوغه نهاية الربط أى فى ١٩٧٤/١/١ ولما كان قد رقى الى مدير عام بمستوى الادارة العليا ١٢٠٠ – ١٨٠٠ فى ١٩٧٥/٧/٢٣ فانه لايستحق العلاوة الثانية التى كان من المفروض أن يحصل عليها فى ١٩٧٦/١/١ بعد سنتين من استحقاقه العلاوة الأولى لتخلف شرط عدم الترقية للمستوى الأعلى .

وانتهى رأيها بجلسة ١٩٧٧/١٢/٢٨ الى أنه يبين من الاطلاع على جدول المرتبات والعلاوات الملحق بنظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ أن الأجر السنوى لمستوى الادارة العليا هو ١٢٠٠ – ٢٠٠٠ وأن وظائف الادارة العليا تنقسم الى ثلاث فئات الأولى ذات مربوط مقداره ١٢٠٠ – ١٨٠٠ والثانية ذات المربوط مقداره ١٤٠٠ – ١٨٠٠ أما الفئة الثالثة فانها ذات مربوط ثابت مقداره ٢٠٠٠ جنيه وهذه الفئات الثلاث تدخل فى مستوى قائم بذاته يعلو المستويات الثلاث الأخرى التى تضمنها الجدول المرتبات المشار اليه ولا يوجد مستوى آخر=

(أ) العلاوة الأولى فى الموعد المحدد لاستحقاق العلاوة الدورية بعد سنتين من تاريخ بلوغ العامل نهاية ربط الفئة .

(ب) العلاوة الثانية بعد انقضاء سنتين من تاريخ استحقاق العلاوة الأولى .

(جـ) تحسب المواعيد المحددة فى (أ ، ب) فى حالة وجود مانع قانونى من الترقية أو منح العلاوة من تاريخ زوال المانع المذكور .

وتزداد مرتبات العاملين الذين تتوافر فيهم الشروط اللازمة لاستحقاق العلاوتين الاضافيتين فى تاريخ العمل بهذا القانون بقيمة هاتين العلاوتين .

= أعلى منه فمن ثم فان العاملين الذين بلغت مرتباتهم ١٨٠٠ جنيه أو تجاوزوا هذا المبلغ يكون قد تخلف فى حقهم شروط انطباق حكم المادة ٢٣ وذلك لعدم بلوغ هذه المرتبات نهاية ربط الفئة الوظيفية فى نهاية مستوى الادارة العليا فضلا عن عدم وجود مستوى آخر يعلو هذا المستوى ويخول العامل الحق فى الترقية اليه .

جداول مدد الخدمة الكلية المحسوبة فى الأقدمية الملحقة بقانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العـام

الفئة الوظيفية المقرر الترقية إليها	عدد سنوات الخدمة الكلية		
	حملة المؤهلات العليا المقرر تعيينهم إبتداء فى الفئة (٢٤٠ — ٧٨٠)	حملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة المقرر تعيينهم إبتداء فى الفئة (١٨٠ — ٣٦٠)	للعاملين الفنيين أو المهنيين المقرر تعيينهم إبتداء فى الفئة (١٤٤ — ٣٦٠) (١٦٢ — ٣٦٠) (١٨٠ — ٣٦٠)
	الجدول الأول	الجدول الثانى	الجدول الثالث (٢)
١٦٢ — ٣٦٠	—	—	٧
١٨٠ — ٣٦٠	—	—	١٣
٢٤٠ — ٧٨٠	—	٦	١٨
٣٣٠ — ٧٨٠	٤	١١	٢٣
٤٢٠ — ٧٨٠	٨	١٦	٢٨
٥٤٠ — ١٤٤٠	١٣	٢١	٣٢
٦٨٤ — ١٤٤٠	١٨	٢٦	٣٧

(١) عدلت المدد المنصوص عليها فى الجدول السادس وذلك بالقانون ١٩ (تابع) بتاريخ ١٩٧٨/٥/١١ .

(٢) صدر القانون رقم ٧٧ لسنة ٧٦ ونشر فى الجريدة الرسمية

فى تطبيق الجدول الثالث الملحق بقانون تصحيح اوضاع العاملين الصبية والاشراقات ومساعدو الصناع الحاصلون على مؤهلات دراسية التعيين فى تلك الوظائف أو الحصول على المؤهل أيهما أقرب مع ما يترتب عشرة ، اما غير الحاصلين منهم على مؤهلات دراسية فيعتبرون شاغلين احدى تلك الوظائف مع ما يترتب على ذلك من آثار ، وبشرط الا تقل السن

وتحتسب المدة الكلية للعامل اعتبارا من تاريخ التعيين او بلوغه سن

الجريدة الرسمية العدد ٣٥ فى ١٩٧٦/٨/٢٦ .

* اضيفت الفقرة الاخيرة بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٩ بتعديل

انتهى راى الجمعية العمومية القسمى الفتوى والتشريع بمجلس العاملين الذين عينوا ابتداء فى مجموعة الوظائف الفنية ثم نقل بعضهم الى العمالية وذلك ان المركز القانونى لكل منهم فى ١٩٧٤/١٢/٣١ يتحدد بالمجموعة الجدول المحدد لمجموعته دون الجدول الثالث لانتفاء مناط تطبيقه فى حقهم .

كما رات الجمعية بجلسة ١٩٧٧/١/٢٧ ان العبرة فى تحديد الجدول التى يشغلها هذا العامل فى ١٩٧٤/١٢/٣١ فاذا كان العامل فى ذلك الوقت طبق عليه الجدول الخامس .

الدرجة المعادلة فى الكادر الملحق بالقانون رقم ٤٦ لسنة ٦٤	المحسوبة فى الأقدمية بالنسبة :		
	مجموعة وظائف الخدمات المعاونة المقرر تعيينهم فى الفئة (١٤٤—٣٦٠)	الكتابيين غير المؤهلين المقرر تعيينهم فى الفئة (١٤٤ — ٣٦٠)	حملة المؤهلات الأقل من المتوسطة المقرر تعيينهم إبتداء فى الفئة (١٦٢—٣٦٠)
	الجدول السادس (٦)	الجدول الخامس	الجدول الرابع
التاسعة	٩	٧	—
الثامنة	١٧	١٣	٧
السابعة	٢٤	١٩	١٣
السادسة	٣٠	٢٥	١٩
الخامسة	—	٣٠	٢٥
الرابعة	—	٣٤	٣٠
الثالثة	—	—	٣٥

رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ (المادة السابعة) المنشور بالجريدة الرسمية العدد

العدد ٢٥ بتاريخ ٧٦/٨/٢٦ ونص فى المادة الاولى منه على أن « ...
المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ يعتبر
اقل من المتوسط شاغلين للفئة التاسعة (١٦٢/٣٦٠) اعتبارا من تاريخ
على ذلك من آثار ، وبشرط الا تقل السن عند شغل هذه الفئة عن السادسة
للفئة المذكورة اعتبارا من اليوم التالى لمضى سنتين من تاريخ التعيين فى
عند شغل هذه الفئة عن الثامنة عشرة .
الثالثة عشرة ايهما أقرب (*) .

القانون رقم ٧٧ لسنة ٧٦ (الجريدة الرسمية العدد ٤٥ فى ٧٦/١١/٨) .
الدولة بجلسة ١٩٧٧/١/١٢ الى عدم جواز تطبيق الجدول الثالث على
مجموعة الوظائف المكتبية والبعض الآخر اعيد تعيينه بمجموعة الوظائف
الوظيفية التى يشغلها فى هذا التاريخ وبتوافر فى حق كل منهم مناط تطبيق

الواجب التطبيق على العامل وفقا للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ هو الوظيفة
يشغل وظيفة مهنية طبق عليه الجدول الثالث وان كان يشغل وظيفة كتابية

اللجنة المشتركة المشكلة من لجنة القوى العاملة ورؤساء اللجان الدائمة ومكتب كل من اللجنة التشريعية ولجنة الخطة والموازنة بمجلس الشعب

مقدمة

تقدمت الحكومة الى مجلس الشعب بمشروع قانون فى شأن تصحيح أوضاع العاملين المدنيين فى الدولة ، ومشروع قانون آخر بجواز تطبيق أحكام الترقيات الواردة فى القانون المذكور على العاملين بالقطاع العام وقد قرر المجلس بجلسته المعقودة بتاريخ ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ احالة المشروعين الى لجنة مشتركة من لجنة القوى العاملة ومكتبى اللجنة التشريعية ولجنة الخطة والموازنة ورؤساء اللجان الدائمة بالمجلس لدراستها وتقديم تقرير عنهما الى المجلس .

وقد بذلت اللجنة المشتركة واللجان الفرعية التى شكلتها جهدا عظيما فى سبيل انهاء مهمتها وعقدت لذلك عديدا من الاجتماعات الطويلة خلال ثلاثة شهور متوالية شهدها ممثلو الحكومة والاتحاد العام لعمال جمهورية مصر والنقابات المهنية ذات الشأن وغيرهم من ممثلى مختلف طوائف العاملين فى الدولة والقطاع العام .

وقد شارك فى الجهود التى بذلتها اللجنة بأوفى نصيب المهندس سيد مرعى رئيس المجلس اذ كانت تلقى مهمتها منه عناية

خاصة واهتماما بالغا ساعد على ما انتهت اليه من أحكام تضمنتها نصوص المشروعين اللذين أعدتهما اللجنة وعرضتهما على المجلس بشأن الترقيات بقواعد الرسوب الوظيفى وتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

ومن المعروف أنه لم يكن يتضمن مشروعى القانونين اللذين قدمتهما الحكومة أية أحكام تتعلق بالترقيات بقواعد الرسوب الوظيفى كما أن مشروع تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام قد أعدته اللجنة وفقا لما انتهت اليه من مبادىء على نحو يختلف اختلافا جوهريا عن المبادىء التى تضمنها مشروعى الحكومة .

وذلك نتيجة لما استهدفته اللجنة بالاقتراح بمشروع القانون الخاص بالترقية بقواعد الرسوب الوظيفى أو بمشروع القانون الخاص باصدار قانون بتصحيح أوضاع العاملين من حماية الحقوق المكتسبة للعاملين وتحقيق آمالهم فى الترقية وتسوية حالاتهم وحل مشاكلهم الوظيفية فى حدود الامكانيات المالية المتاحة .

وقد استدعى ذلك كله أن تعد اللجنة مذكرة ايضاحية لكل من الاقتراح بمشروع قانون بشأن الترقيات بقواعد الرسوب الوظيفى وللمشروع الذى وافقت عليه اللجنة بشأن تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام واللذين تقدمت بهما اللجنة الى المجلس وذلك بما يتفق مع نصوصهما .

ونظرا لأنه قد أدخلت أثناء مناقشات مجلس الشعب تعديلات على بعض مواد مشروع تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة

والقطاع العام وخاصة فيما يتعلق بسريان أحكامه على العاملين بالقطاع العام فى ضوء توصيات السيد الرئيس محمد أنور السادات فقد قامت اللجنة بتعديل المذكرة الايضاحية الخاصة بهذا القانون بموافقة المجلس بما يجعلها مطابقة لنصوصه فى الصورة الأخيرة التى وافق المجلس عليها وذلك حتى يتسنى نشرها مع القانون بعد اصداره لتكون هاديا لمن يفسر نصوصه أو يطبقها أو ينفذها بما يحقق الحكمة والأغراض المقصودة منها .

وقد نشر القانون الخاص بالترقيات بقواعد الرسوب الوظيفى برقم (١٠) لسنة ١٩٧٥ ، كما نشر القانون الخاص باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام برقم (١١) لسنة ١٩٧٥ بالجريدة الرسمية فى ١٠ من مايو سنة ١٩٧٥ وطبقا للتنظيم الخاص بالنشر فى هذه الجريدة فانه لاتنشر المذكرات الايضاحية مع التشريعات التى تنشر فيها ولا ترد هذه المذكرات الايضاحية الا فى النشرة التشريعية التى تصدر عادة متأخرة عن الجريدة الرسمية بفترة طويلة ونتيجة لذلك لم يتسن حتى الآن نشر هذه المذكرات مما كان مثار تعطيل لتنفيذ أحكام القانونين سالفى الذكر وبصفة خاصة القانون الخاص بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

ورغبة فى سرعة تنفيذ قانوني الترقيات بقواعد الرسوب الوظيفى ، وتصحيح أوضاع العاملين آنفى الذكر بيسر وسهولة فقد تم اعداد هذه المجموعة شاملة لنصوص هذين القانونين ومذكراتهما

الايضاحية والأعمال التحضيرية لهما مع المشروعات التى قدمتها الحكومة لمجلس الشعب ومذكراتها الايضاحية .

وقد رئى اطلاق أسم مجموعة قوانين الاصلاح الوظيفى على هذه المجموعة لشمول هذه التسمية لمضمون أحكام القانونين المذكورين من ناحية ولأنها التسمية التى أطلقت اعلاميا عليهما أثناء اعدادهما من ناحية أخرى .

وقد أشرف على اعداد هذه المجموعة مستشار المجلس الأستاذ محمد حامد الجمل المستشار بمجلس الدولة الذى عاون اللجنة معاونة كبيرة فى أداء مهمتها فى اعداد وصياغة القانونين المشار اليهما .

والمرجو أن تساهم هذه المجموعة فى تيسير تطبيق وتنفيذ قوانين الاصلاح الوظيفى التى تعلقت بها آمال معظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام على أفضل وجه يتفق مع الغايات والمرامى التى قصد تحقيقها من اصدارهما وأبرزها تحقيق العدالة الوظيفية لهؤلاء العاملين فى حدود الامكانيات المالية المتاحة للدولة فى الظروف الحالية .

مذكرة ايضاحية

لمشروع قانون باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام

١ - اتجهت الدولة منذ صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الى ارساء قواعد التوظف على أساس الوظيفة وأهميتها والحاجة اليها وليس على أساس شخصى يتصل بحالة الموظف والمؤهل الذى يحمله بصرف النظر عن مدى حاجة الوظيفة الى هذا المؤهل كما كان الأمر من قبل .

وتنفيذا لهذا القانون صدر مرسوم ٦ أغسطس سنة ١٩٥٣ متضمنا تحديد المؤهلات الدراسية اللازمة كشرط لشغل الوظائف فى الدرجات المختلفة وباعتبار أن هذه الدرجات هى أعلى الدرجات التى يجوز تعيين الموظف بحسب مؤهله فيها وليست درجات يتحتم الزاما تعيينه فيها لمجرد حصوله على مؤهله - وكان الأمل أن يقضى القانون المذكور على ما كان سائدا قبله من تسعير الزامى للشهادات الدراسية يقوم على منح العامل درجة ومرتبا مقررين لمؤهله الدراسى بصرف النظر عن طبيعة الوظيفة الخالية التى عين فيها ومواصفاتها وعن مدى ما يقدمه للدولة من خدمة وعن مدى كفاية الجهد الذى يمارس به أعباء وظيفته .

وقد أريد باصدار القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ بشأن المعادلات الدراسية الذى صدر فى ٢ من يوليو سنة ١٩٥٣ أن يصفى الوضع القديم الخاص بتسعير الشهادات الدراسية تصفية نهائية لا رجعة فيها ، الا أنه رغم صدور القانون سالف الذكر

لم تنقطع شكاوى العاملين الذين لم يطبق عليهم لتخلف شروط تطبيقه فى شأنهم وكذلك الذين تضرروا من التقييم المالى المقرر فيه لمؤهلاتهم والذين شكوا من عدم تعيينهم بعده فى الدرجة المالية المقرر صلاحية مؤهله للتعيين فيها رغم تعيين زملاء لهم فى الدرجات المقررة لمؤهلاتهم ، وازاء ذلك صدرت عدة قوانين لمواجهة هذه المشاكل من أبرزها القوانين أرقام ٣٥ لسنة ١٩٦٧ بشأن تسوية حالات المؤهلات الدراسية والذى سرى طبقا للمادة (٨) منه على العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام رغم تطبيق نظام ترتيب وتوصيف الوظائف بهذا القطاع العام ، والقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة بعض المؤهلات الدراسية والقانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤ بشأن تسوية حالات خريجى مدارس الكتاب العسكريين والقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ بشأن تقييم الشهادات العسكرية المتوسطة وفوق المتوسطة .

وفضلا عن التشريعات السابقة التى تمثل خروجا على المبدأ العام القاضى بمراعاة الوظيفة وليس الظروف الخاصة بالوصف فقد كانت القواعد المقررة لترقية قدامى العاملين تحكم الترقية لكل عامل تنقضى عليه مدة معينة فى درجة واحدة أو فى درجتين أو فى ثلاث درجات .. الخ طبقا لأحكام المادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ثم طبقا للمادة ٢٢ مكررا من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ثم طبقا لأحكام القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧١ بشأن ترقية قدامى العاملين المعدل بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨٣ .

كذلك درجت الحكومة بناء على تأشيرات فى الموازنة العامة على ترقية العاملين منذ سنة ١٩٦٨ حتى سنة ١٩٧٣ وفى ٣١ من ديسمبر من كل عام وجوبا بالتطبيق لقواعد الرسوب الوظيفى التى تخطته ترقية من تمضى عليه المدد المحددة فى هذه القواعد فى الفئة الأخيرة عن طريق رفع الدرجات التى يشغلها من يستفيدون بهذه الترقيات .

٢ - ورغم التشريعات والقواعد سالفة الذكر فقد دأب العاملون على الشكوى سواء من تقييم مؤهلاتهم ومستواها المالى أو من عدم شمول القوانين الصادرة بتسوية حالة بعض العاملين لمؤهلاتهم أو من عدم افادتهم من القواعد المقررة للترقية بالرسوب الوظيفى لقلة مددهم فى الفئة الأخيرة مع طول مدة خدمتهم الكلية فى ذات الوقت ، هذا فضلا عن الشكوى من طول المدد المحددة للترقية فى القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه .

ورغم أن المشاكل آنفة الذكر قد تراكم معظمها فى مجال الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة التى تطبق نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ - الا أن بعضها قد أصبح من مشاكل القطاع العام أيضا رغم تطبيق نظام التوصيف والتقييم وترتيب الوظائف على معظم وحداته وبصفة خاصة فيما يتعلق بوجود حالات فى بعض هذه الوحدات لم يصلها انصاف فى الترقيات مددا طويلة لظروف خاصة بها وبهياكلها الوظيفية التى لا تسمح بحالتها بترقيتهم وقد أدى تماثل وتطابق العديد من الأسس التنظيمية لنظام العاملين المدنيين بالدولة مع

الأسس التنظيمية المقررة للعاملين بالقطاع العام بمقتضى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وبمقتضى القوانين اللاحقة الصادرة بتسوية حالات الحاصلين على بعض المؤهلات الدراسية مثل القوانين أرقام ٥٨ لسنة ١٩٧٢ ، ٧١ ، ٧٢ لسنة ١٩٧٤ سالفة الذكر مع اقرار جواز النقل من وظائف هذا القطاع العام الى الجهاز الادارى بالدولة والهيئات العامة أو العكس مع تعدد الحالات التى تحولت فيها المصالح العامة والهيئات العامة الى مؤسسات عامة أو تحولت فيها المؤسسات العامة الى هيئات عامة مع ما يترتب على ذلك من تغيير النظام القانونى للعاملين فضلا عن وحدة الأداة التشريعية المنظمة للعلاقات الوظيفية فى المجالين الى مطالبة العاملين بالقطاع العام بمساواتهم بزملائهم العاملين بالجهاز الادارى بالدولة فيما تتضمنه التشريعات التى تصدر خاصة بالطائفة الأخيرة من مزايا وظيفية . وذلك استنادا الى أن الجميع موظفون عموميون يخدمون فى المرافق العامة للدولة الحاكمة فى مرافق السلطة العامة وكذلك فى المرافق العامة للدولة الخادمة أى فى المرافق الانتاجية أو الاقتصادية المملوكة للدولة .

٣ — ولمواجهة كل المشاكل السابقة فقد تقدم العديد من أعضاء مجلس الشعب باقتراحات بمشروعات قوانين لعلاجها وازالة الأسباب التى يعانى منها العاملون الذين ينبغى أن تواجه أمورهم بالعلاج السريع الحاسم الذى يحقق لهم العدالة والاطمئنان فى وظائفهم بما يكفل تكريسهم كل جهدهم لخدمة الشعب فى كافة مرافق الدولة خدمية كانت أم انتاجية أم مرافق سلطة ، وحسما لكل المشاكل المتعلقة بتقييم المؤهلات والتسويات المترتبة عليه وحتى

يمكن الانتقال نهائيا الى نظام توصيف وتقييم وترتيب الوظائف فى الجهات التى لم ينفذ فيها بعد ، فقد تقدمت الحكومة بمشروعى قانونين أحدهما بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والثانى باجازة تطبيق القواعد المتعلقة بالترقيات فى المشروع الأول على العاملين بالقطاع العام بقرار من مجلس الادارة المختص .

وانطلاقا مما نص عليه الدستور فى المواد ١٣ ، ١٤ ، ٢٢ من أن العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع ، ومن أن الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم فى رعاية مصالح الشعب وعلى أن يعين القانون قواعد منح المرتبات والمعاشات والتعويضات والاعانات والمكافآت التى تتقرر على خزانة الدولة وينظم حالات الاستثناء منها والجهات التى تتولى تطبيقها ومن أنه لا يجوز اجراء تسويات للعاملين لما تنطوى عليه من أثر رجعى الا بقانون تطبيقا للمادة (١٨٧) من الدستور ، وانطلاقا من أن العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام هم أداة الدولة فى تنفيذ خطة التنمية والعبور الاقتصادى سواء فى مرافق السلطة أو الانتاج أو الخدمات وبمراعاة كل ما سبق فقد قامت اللجنة بصياغة مشروع القانون باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام بالصيغة المرفقة على أساس عدة مبادىء رئيسية التزمتها اللجنة وكانت الأساس للتعديلات التى أدخلتها على مشروعى الحكومة بشأن تصحيح أوضاع العاملين بالدولة والقطاع العام .

وقد اتبعت اللجنة فى صياغة المشروع منهج افراد الأحكام العامة والأساسية فى مشروع قانون خاص باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام يشتمل على تسع مواد – وقانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الذى تضمن الأحكام المتعلقة بتصحيح هذه الأوضاع فى ثلاث وعشرين مادة موزعة بحسب موضوعها على خمسة فصول مختلفة على النحو التالى :

الفصل الأول : وينطوى على الأحكام المتعلقة بالتعيين .

الفصل الثانى : وينطوى على الأحكام المتعلقة بتقييم المؤهلات والتسويات .

الفصل الثالث : وينطوى على الأحكام المتعلقة بالترقيات .

الفصل الرابع : وينطوى على الأحكام المتعلقة بحساب مدد الخدمة .

الفصل الخامس : وينطوى على الأحكام المتعلقة بالعلاوات.

٤ – وتقضى المادة الأولى من مشروع القانون الخاص باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام بسريان أحكام هذا القانون على :

(أ) العاملين الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

(ب) العاملين الخاضعين لنظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ فيما عدا أحكام المواد (١) ، (٣) من القانون المرافق .

وقد قصد بذلك أن تشمل أحكام القانون العاملين الخاضعين لنظام العاملين المدنيين بالدولة دون المساس بالأوضاع المقررة لذوى الكادرات الخاصة الصادرة بقوانين ، ومن الواضح من نصوص المشروع أن المقصود بالعاملين فى الجهات الخاضعة لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ العاملين بالحكومة ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة الذين تسرى فى شأنهم أحكام هذا القانون ولا تسرى أحكام المشروع على العاملين الذين تنظم شئونهم قوانين خاصة ولهم كادرات خاصة فهؤلاء يتعين معالجة أوضاعهم بقوانين خاصة تتفق مع ظروفهم الوظيفية المتميزة .

كذلك يسرى المشروع على العاملين بالجهات التى تطبق نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ سواء فى ذلك الجهات التى تم فيها تطبيق نظام توصيف وتقييم وترتيب الوظائف أو الجهات التى لم يتم فيها تطبيق هذا النظام .

وقد روعى استبعاد أحكام المادتين (١) ، (٣) المشار اليها من التطبيق على القطاع العام فى الجهات التى طبق أو التى لم يطبق فيها نظام التوصيف والتقييم والترتيب بعد ، وذلك لمنحه المرونة من حيث تحديد الوظائف اللازمة للتعيين فى أدنى الفئات بوحداته المختلفة والتزام القواعد العامة المقررة فى نظام العاملين بالقطاع العام فى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه .

ومن المسلم به عدم سريان حكم المادتين (١٢) ، (١٣) والمتعلقتين بتسوية حالة حملة الشهادات التى توقف منحها والمعادلة للشهادات المحددة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٨٣

لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية من التطبيق على العاملين فى هذه الجهات لأنه لا علاقة لهما بأوضاع العاملين بالقطاع العام ، كما لا يسرى حكم المادة (١٤) لأنه متعلق بتسوية حالة العاملين الذين يسرى فى شأنهم القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ بشأن تسوية حالات بعض العاملين بالدولة لأن القانون المذكور لا يسرى على القطاع العام مثل القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ سالف الذكر .

وفى ذات المجال فمن المسلم به سريان أحكام المواد ٩ ، ١٠ ، ١١ من المشروع والمتعلقة بتسوية حالات بعض الفئات طبقا لأحكام القانونين رقمى ٧١ ، ٧٢ لسنة ١٩٧٤ بشأن تسوية حالات خريجى مدارس الكتاب العسكريين وبتقييم الشهادات العسكرية فوق المتوسطة والمتوسطة على العاملين فى الجهات الخاضعة لأحكام نظام العاملين بالقطاع العام ولو تم فيها التوصيف والتقييم والترتيب للوظائف وذلك نظرا لأن أحكام هذين القانونين تطبق بحسب أصلها على القطاع العام ولم يتضمن المشروع سوى مد أحكامهما الى طوائف من حملة المؤهلات الواردة فيهما دون المساس بمجال سريانهما الأصلى بحسب نصوصهما الأصلية .

وتضمنت المادة الثانية بعض المبادىء الأساسية التى قام عليها المشروع اذ قضت بأنه لايجوز أن يترتب على أحكام القانون المرافق :

(أ) المساس بالتقييم المالى للشهادات الدراسية المدنية والعسكرية طبقا للتشريعات الصادر قبل تاريخ نشر هذا القانون ما لم يكن تطبيق أحكام هذا القانون أفضل للعامل

(ب) الاخلال بالأحكام النهائية الصادرة قبل تاريخ نشر هذا القانون ما لم يكن تطبيق أحكام هذا القانون أفضل للعامل .

(جـ) تخفيض الفئة المالية أو تخفيض المرتب المستحق للعامل فى تاريخ نشر القانون .

(د) الترقية طبقا لأحكام المادتين (١٥) ، (١٧) الى أعلى من فئتين وظيفيتين عن الفئة التى يشغلها العامل خلال السنة المالية الواحدة أو الحصول قبل ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٦ على أية ترقية أخرى .

(هـ) جمع العامل بين ترقيته طبقا لأحكام هذا القانون والترقية بمقتضى قواعد الرسوب الوظيفى اذا كان يترتب على ذلك خلال سنة مالية واحدة ترقية العامل الى أعلى من فئتين وظيفيتين تاليتين للفئة التى يشغلها .

ومع ذلك فللعامل الحق فى اختيار الترقية فى الحدود السابقة طبقا لقواعد الرسوب الوظيفى أو طبقا لأحكام القانون المرافق أيهما أفضل له .

(و) الجمع بين الترقية طبقا لأحكام المادة (١٣) وتسوية الحالة طبقا للمادة (١٤) والترقية بمقتضى أحكام المادتين (١٥) ، (١٧) اذا كان يترتب على ذلك خلال سنة مالية واحدة ترقية العامل الى أعلى من فئتين وظيفيتين تاليتين للفئة التى يشغلها العامل ومع ذلك فللعامل الحق فى اختيار التسوية أو الترقية فى الحدود السابقة على النحو الأفضل له .

(ز) صرف أية فروق مالية عن الترقيات المترتبة على تطبيق أحكام المادتين (١٥) ، (١٧) الا اعتبارا من ٣١ ديسمبر التالى لاستحقاق الترقية وذلك فيما عدا من يرقى وتنتهى خدمته بالوفاة أو بالاحالة الى التقاعد قبل هذا التاريخ حيث يمنح هؤلاء العاملون الفروق المستحقة من تاريخ استحقاقهم الترقية وذلك مع مراعاة حكم البندين التاليين .

(ح) استحقاق العلاوة الدورية عن عام ١٩٧٦ لمن يرقى الى أعلى من فئة وظيفية واحدة بالتطبيق لأحكام القانون المرافق اذا بلغت الزيادة فى مرتبه بما يجاوز قيمة علاوتين دوريتين من علاوات الفئة التى يرقى اليها .

(ط) صرف أية فروق مالية عن فترة سابقة على أول يوليو سنة ١٩٧٥ ولا استرداد أية فروق مالية سبق صرفها قبل ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ .

٥ - وقد قصد بالفقرات من (أ - ج) من المادة الثانية الحفاظ على الحقوق المكتسبة للعاملين وفقا للمبادىء العامة ما دامت هذه المراكز المكتسبة قد تحققت بأحكام قضائية أو بالتطبيق للتشريعات الصادرة قبل تاريخ نشر المشروع مع عدم حرمان العاملين من الاستفادة من أحكامه لو كان تطبيق هذه الأحكام أفضل لهم سواء من حيث التقييم المالى للمؤهلات أو الشهادات الدراسية عسكرية كانت أو مدنية أو التسويات التى تمت طبقا لهذا التقييم وفقا لأحكام هذه التشريعات أو من حيث الفئة المالية والمرتب اللذين استحقا للعامل قانونا فى تاريخ نشر المشروع .

كما قصد بالفقرات (د) ، (هـ) ، (و) ، (ز) ، (ح) ، (ط) من هذه المادة بصفة أساسية الحد من الآثار الوظيفية للمشروع فضلا عن الحد من آثاره المالية فلا تجوز الترقية الى أعلى من فئتين وظيفيتين تاليتين للفئة المالية التى يشغلها العامل خلال السنة المالية الواحدة مع عدم جواز الحصول على أية ترقية ثالثة قبل ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٦ أى ارجاء هذه الترقية الثالثة الى هذا التاريخ وعدم جواز جمع العامل فى سنة مالية واحدة بين ترقيته طبقا لقواعد الرسوب الوظيفى وطبقا لأحكام المشروع اذا كان يترتب على ذلك خلال سنة مالية واحدة الترقية الى أعلى من فئتين وظيفيتين تاليتين للفئة التى يشغلها العامل مع عدم جواز صرف أية فروق عن الترقية الحتمية طبقا لأحكام المشروع الا اعتبارا من ٣١ ديسمبر التالى لاستحقاق الترقية وذلك فيما عدا من يتوفى أو يحال الى التقاعد قبل هذا التاريخ – ومع مراعاة عدم صرف أية فروق عن فترة سابقة على أول يوليو سنة ١٩٧٥ وبناء على ذلك فمثلا لا يجوز لمن استكمل المدة الكلية قبل ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ أن يرقى حتى هذا التاريخ الا الى فئتين ماليتين أعلى من فئته التى يشغلها خلال سنة ١٩٧٤ وتتم الترقية من أول الشهر التالى لاستكمال المدة . ولا تصرف له أية فروق عن فترة سابقة على أول يوليو سنة ١٩٧٥ فاذا استحق الترقية الى ثلاث فئات خلال سنة ١٩٧٤ رقى فئتين فى ٣١ ديسمبر ١٩٧٤ ورقى للفئة الثالثة فى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٦ على أن لا تصرف أية فروق عن هذه الترقية الأخيرة عن فترة سابقة على ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٧ فاذا كانت خدمة العامل تنتهى بالاحالة الى التقاعد أو الوفاة قبل ٣١ ديسمبر التالى لتاريخ

استحقاق الترقية صرفت له الفروق المالية المترتبة على الترقية من تاريخ استحقاقها بشرط عدم صرف أية فروق عن فترة سابقة على أول يوليو سنة ١٩٧٥.

كذلك فان العامل الذى يستحق الترقية مثلا الى فئة واحدة بمقتضى أحكام المشروع في تاريخ سابق على ٣١ من شهر ديسمبر سنة ١٩٧٤ مع احتساب أقدمية له فى هذه الفئة - يستفيد من أحكام وقواعد الترقية بمقتضى قواعد الرسوب الوظيفى لو كان ممن تنطبق عليهم هذه القواعد اذا توفرت فيه شروط الافادة منها وبصفة خاصة شرط استيفاء المدة اللازمة للترقية طبقا لها فى الفئة الأخيرة أى أنه تحسب الأقدمية التى يقررها له المشروع فى الفئة المرقى اليها فى المدة اللازمة للترقية طبقا لقواعد الرسوب الوظيفى .

وهذه الترقية التى يحصل عليها العامل طبقا لقواعد الرسوب الوظيفى على النحو السابق لن يترتب عليها صرف أية فروق مالية للعامل الا اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٧٥ وذلك تأسيسا على أن هذه الترقية قد ترتبت للعامل نتيجة تطبيق أحكام المشروع عليه وترقيته بمقتضى أحكامه واحتساب أقدمية له فى الفئة المرقى اليها مما سمح باستفادته بقواعد الرسوب الوظيفى وترقيته تطبيقيا لها .

٦ - وقد حظرت الفقرة (و) الجمع بين الترقية طبقا لأحكام المادة (١٣) المتعلقة بترقية حملة المؤهلات العليا الذين ترتب على تطبيق أحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ سبق زملائهم حملة المؤهلات المحددة فى القانون المذكور لهم أو تسوية الحالة طبقا للمادة (١٤) المتعلقة بالعاملين الذين يسرى فى شأنهم القانون

رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ والترقية - سواء بصفة حتمية أو جوازية بالتطبيق لأحكام المادتين (١٥) أو (١٧) من المشروع اذا كان يترتب على ذلك ترقية العامل الى أعلى من فئتين وظيفيتين تاليتين للفئة التى يشغلها - وقد قصد بذلك ازالة الشبهة فى خضوع التسوية والترقية طبقا للمادتين (١٣) ، (١٤) من المشروع لهذا القيد وذلك التزاما للقاعدة العامة التى التزمها المشروع وهى عدم جواز ترقية العامل بناء على أحكامه وأحكام الرسوب الوظيفى الى أكثر من فئتين تاليتين للفئة التى يشغلها - ومع ذلك فقد ترك للعامل اختيار الحصول على هاتين الفئتين اذا توفرت فيه شروط استحقاقهما طبقا للمادة (١٣) أو (١٤) من المشروع وطبقا لأحكام المادتين (١٥) ، (١٧) أو أى من هاتين المادتين على النحو الأفضل له .

كذلك فقد قصد ألا يترتب على المشروع استرداد أية فروق تكون قد صرفت سابقة على العمل به نتيجة التسويات التى أجريت للعاملين طبقا للتشريعات المعمول بها والتى وردت عنها أحكام خاصة بالمشروع مثل القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ بشأن تسوية حالات بعض العاملين ولو لم تكن هذه التسويات قد تمت صحيحة طبقا للتشريعات التى أجريت بناء على أحكامها ما دام أنه ليس لهم دخل فيما تم من خطأ فى التسوية ، وذلك اكتفاء بتصحيح هذه التسويات وفقا لأحكام هذه التشريعات طبقا للقواعد العامة .

وقضت الفقرة (ح) بعدم استحقاق العلاوة الدورية عن عام ١٩٧٦ لمن يرقى الى أكثر من فئة وظيفية واحدة بالتطبيق لأحكام المشروع وبشرط أن تكون الزيادة التى يحصل عليها العامل فى

مرتبه نتيجة لذلك ما يجاوز علاوتين دوريتين كاملتين من علاوات الفئة التى يرقى اليها .

وقد حظرت الفقرة (ط) صرف أية فروق مالية عن فترة سابقة على أول يوليو سنة ١٩٧٥ ومن الواضح أن هذا الحظر يسرى على الفروق المترتبة على تطبيق أى نص فى المشروع سواء تعلق بالتسويات أو الترقيات أو بغيرها .

وقد قصد بالفقرات السابقة الحد من التكاليف المالية للمشروع بالنسبة للفروق المالية المستحقة نتيجة لتطبيق أحكامه وبالنسبة لأحكام الترقيات التى تضمنتها بحيث يكفى الاعتماد المخصص لتنفيذ أحكام المشروع بالاضافة الى الفئات الخالية فى تاريخ نشره لتغطية نفقاته مراعاة للظروف التى تمر بها البلاد من ناحية ولكى يستفيد أكبر عدد من أحكام المشروع نتيجة للتعديلات التى أدخلتها اللجنة على مشروعى الحكومة دون زيادة جسيمة فى التكاليف المالية .

وبقصد حماية المراكز القانونية المكتسبة للعاملين بقرارات التعيين والترقية أو غيرهما من القرارات الادارية السابقة على أحكام المشروع - وكذلك رعاية للأوضاع الوظيفية القائمة عند العمل بأحكامه من حيث توزيع أعباء الوظائف ومسئولياتها فقد نصت المادة الثالثة على أنه لا يجوز الاستناد الى الأقدميات التى يرتبها القانون المرافق للطعن فى القرارات الادارية الصادرة قبل العمل به ، كما لا يترتب على تطبيق أحكام هذا القانون أى اخلال بالترتيب الرئاسى للوظائف .

٧ - ولاتاحة الفرصة فى فسحة زمنية أطول لتحقيق العدالة للعاملين أو لتطبيق نظام توصيف وتقييم وترتيب الوظائف بالجهات التى لم يتم فيها ذلك من بين الجهات الخاضعة لأحكام المشروع ولتوزيع تكاليفه المالية على السنة المالية الحالية والسنة المالية القادمة فقد نصت المادة الرابعة على أن يعمل بأحكام الفصلين الثالث واالرابع من القانون المرافق والجداول الملحقة به حتى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٥ ويعنى هذا أن تطبيق أحكام هذه المواد ينتهى فى أول يناير ١٩٧٦ ، ويجب الانتهاء من تطبيق نظام ترتيب وتوصيف الوظائف فى الجهات التى لم يتم فيها قبل ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٦ وذلك حتى يسدل الستار بصفة نهائية على تقييم وتسعير المؤهلات الدراسية والتسويات التى تجرى بناء على ذلك والمرتبطة بالأوضاع الشخصية وليس بالأوضاع الانتاجية والمرفقية المتصلة بتسيير مرافق السلطة والمرافق العامة الانتاجية والخدمية بحسب احتياجاتها وبما يكفل حسن سيرها وانتظامها .

والمقصود بذلك أن يعمل بأحكام هذين الفصلين فى كل الجهات التى يسرى عليها المشروع وفى الحدود المقررة فى المادة الأولى منه وذلك حتى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٥ على أنه لا يجوز أن يترتب على تطبيق نظام توصيف وتقييم وترتيب الوظائف فى الجهات التى لم يطبق فيها فى تاريخ العمل بالمشروع - المساس بالفئة المالية أو المرتب الذى يستحق للعامل طبقا لأحكام المشروع .

ومن المتفق عليه أن تبدأ الحكومة تنفيذ نظام توصيف وتقييم وترتيب الوظائف فى الجهات التى لم يطبق فيها اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٧٦ وحتى موعد غايته نهاية هذه السنة وقد تعهدت الحكومة بالانتهاء من تنفيذ هذا النظام فى هذا الموعد على أساس أنها قد انتهت بالفعل من ٨٠٪ من الاجراءات اللازمة لتنفيذ هذا النظام فى الجهات التى لم يطبق فيها وأنها تسير بخطوات حثيثة وجادة فى هذا الطريق وأنه اذا لم تقم الحكومة بانجاز ما وعدت به فانه سوف يتخذ اللازم تشريعيا لمد العمل بأحكام الترقيات الواردة فى المشروع فى أية جهة لم يتم فيها تطبيق نظام التوصيف والتقييم والترتيب فى الموعد آنف الذكر وحتى يتم تطبيق هذا النظام فيها .

٨ - ونظرا لأن أحكام المشروع تمثل خروجا على القواعد القانونية المقررة فى القانونين رقمى ٥٨ و ٦١ لسنة ١٩٧١ سالفى الذكر بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام بينما تقضى المبادىء العامة بتطبيق أحكام كل من هذين القانونين على العاملين الخاضعين لكل منهما فيما لم يرد فيه نص فى المشروع ، فقد نصت المادة الخامسة صراحة على أن تسرى فيما لم يرد فيه نص فى القانون المرافق أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أو أحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه حسب الأحوال .

كما قضت باعتبار الجداول الملحقة بالقانون جزءا لا يتجزأ منه حتى لا تعدل هذه الجداول الا بقانون .

٩ - ولمواجهة الأعباء المالية التى تترتب نتيجة تنفيذ أحكام المشروع قضت المادة السادسة بأن تستخدم الجهات التى تطبق أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٥٨) لسنة ١٩٧١ الفئات الخالية بحالتها الموجودة بها فى الموازنة للترقية عليها بالتطبيق لأحكام المشروع وذلك اعتبارا من تاريخ نشر المشروع لمواجهة التكاليف المالية المترتبة عليه ، وعلى أن يخصم باقى التكاليف على الاعتمادات المخصصة بالموازنة لهذا الغرض ، وقد قصد بعدم استخدام الفئات الخالية من تاريخ العمل بالقانون فى مواجهة أعبائه مراعاة عدم المساس بما قد يكون قد تم من ترقيات منذ ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ حتى تاريخ نشر المشروع .

كما قضت هذه المادة بأن تستخدم الجهات التى تطبق أحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ الوظائف الخالية بحالتها فى جدول الوظائف أو الهيكل التنظيمى للترقية عليها بالتطبيق لأحكام المشروع اذا توفرت فى العامل شروط شغل هذه الوظائف الخالية وذلك اعتبارا من تاريخ نشر المشروع أما العاملون الذين لا توجد وظائف مدرجة بالهيكل التنظيمى لوحدة القطاع العام تسمح بترقيتهم عليها فتتم تسوية حالاتهم طبقا لاحكام المشروع على فئات مالية تنشأ بصفة شخصية ومن ثم فهى تلغى عند خلوها وتعتبر الزيادة فى عدد الفئات المالية اللازمة لتنفيذ هذه التسوية زيادة حتمية فى موازنة تلك الوحدات .

وفيما عدا الفئات أو الوظائف الخالية المشار اليها والموجودة أصلا فى الموازنة أو فى الهيكل التنظيمى فى تاريخ نشر المشروع

فان الفئات التى تتم الترقية اليها طبقا لأحكامه تعتبر منشأة بصفة شخصية وتلغى عند خلوها من شاغليها سواء بالوفاة أو بانتهاء الخدمة لأى سبب آخر وذلك حتى تتخفف الميزانية فى كل عام من عبء الفئات التى تخلو على هذا النحو من شاغليها .

١٠ - ولتوحيد تنفيذ نظم الخدمة المدنية فى الجهات المختلفة التى تسرى عليها هذه النظم طبقا لتعليمات تنفيذية موحدة تصدر بالبداهة بناء على التفسير السليم للتشريعات المختلفة المتعلقة بالخدمة المدنية - فقد نصت المادة السابعة على أن تشكل لجنة لشئون الخدمة المدنية برئاسة الوزير المختص بالتنمية الادارية وعضوية كل من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ووكيل وزارة المالية لشئون الموازنة العامة ووكيل الجهاز المركزى للتنظيم والادارة وتختص هذه اللجنة باصدار التعليمات التنفيذية العامة المتعلقة بتطبيق نظم الخدمة المدنية .

ومن المسلم به أن التعليمات التنفيذية العامة التى تصدرها هذه اللجنة ليست لها قيمة قانونية الا بحسب مدى تطابقها مع التشريعات التى تصدر هذه التعليمات بناء عليها من جهة ، وأن ذلك لا يجعل من اللجنة المذكورة جهة فتوى أو تفسير أو تطبيق لقوانين الخدمة المدنية تحل محل الاجهزة القانونية والقضائية والتنفيذية المختصة طبقا لأحكام الدستور

وقد أناطت المادة الثامنة بمجلس الوزراء سلطة الموافقة على اللائحة التنفيذية للمشروع التى يصدرها الوزير المختص بالتنمية الادارية بقرار منه .

ومن المسلم به أن أحكام المشروع التى لا تحتاج الى أحكام هذه اللائحة لتنفيذها يعمل بها دون انتظار صدورها ومع ذلك أوجب النص صدور هذه اللائحة قبل أول يونيو سنة ١٩٧٥ .

كما نصت المادة التاسعة على أن يعمل به بأثر رجعي يرجع وفق هذه المادة حتى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ وذلك بمراعاة أن هذا التاريخ هو ما جرت الدولة على التزامه فيما تجريه من ترقيات كما أنه التاريخ الذى تعلقت به آمال العاملين لتصحيح أوضاعهم اعتبارا منه ومن المسلم به طبقا للمبادىء العامة أن هذا التاريخ يعمل به مع مراعاة الحالات التى ورد فيها نص خاص يقتضى بطبيعته أو بموجب صريح عبارته أعمال حكمه أو احداث أثر قانونى فى تاريخ معين وأمثلة هذه النصوص عديدة فى المشروع مثل الفقرات (أ) ، (ب) ، (ج) ، (و) من المادة الثانية من قانون الاصدار والمواد (١) ، (٢) ، (٣) ، (٤) ، (٨) ، (٩) ، (١٠) ، (١١) ، (١٢) ، (١٣) ، (١٤) ، (١٥) ، (١٦) ، (١٧) من المشروع الخاص بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

١١ - وتقضى المادة (١) من مشروع قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام بأن تحدد الوظائف اللازمة للتعيين فى أدنى الفئات والعدد الذى يخصص لكل جهة منها بقرار من مجلس الوزراء بناء على ما يعرضه الوزير المختص بالتنمية الادارية وأن تدرج الاعتمادات المالية اللازمة فى مشروع الموازنة الخاصة بهذه الجهات على هذا الأساس .

وقد قصد بحكم هذه المادة أن تراعى الاعتبارات والمبادىء المتعلقة بسياسة العمالة العامة والتنمية الادارية مع الاعتبارات المالية فى ادراج اعتمادات الأجور والمرتبات فى الموازنة العامة سنويا .

وحكم هذه المادة لا يسرى على القطاع العام طبقا للفقرة (ب) من المادة الأولى من قانون الاصدار .

وقضت المادة الثانية باضافة شرط من شروط التعيين . فى احدى الوظائف الدائمة فى كافة الجهات التى يسرى عليها المشروع وهو ضرورة اجتياز مرحلة التعليم الالزامى المقررة بنجاح – وذلك حتى يساعد هذا الشرط على سرعة محو الأمية من البلاد على أنه روعى الا يطبق هذا الشرط الجديد مرة واحدة على كافة هذه الجهات قبل أن ترسم السياسة وتوفر الامكانيات اللازمة لمحو الأمية وبعد مراعاة الاحتياجات الفعلية من العاملين للجهات المختلفة .

ولذلك نصت هذه المادة صراحة على أن يحدد مجلس الوزراء بناء على ما يعرضه الوزير المختص بالتنمية الادارة الجهات التى يلتزم عند التعيين فى وظائفها بالشرط الجديد .

وقد راعت اللجنة فى صياغة هذه المادة على النحو الوارد فى المشروع على خلاف ما تضمنه مشروع الحكومة (المادة ١/٢٠) ما تقضى به أحكام المادة (١٢٢) من الدستور من ضرورة تنظيم المسائل المتعلقة بمنح المرتبات والمعاشات والتعويضات والاعانات والمكافآت التى تتقرر على خزانة الدولة وحالات الاستثناء منها والجهات التى تتولى تطبيقها بقانون وهذه المسائل التى تضمنها نص الدستور تشمل صراحة وضمنا كافة الأمور

المتعلقة بالوظائف العامة كذلك راعت اللجنة ما تحتمه المبادىء الدستورية العامة من ضرورة أن يتم تعديل ما تم تنظيمه بقانون بمقتضى القانون وليس بأداة أدنى من ذلك .

كذلك فانه بناء على المبادىء السابقة فقد صاغت اللجنة المادة (٣) من المشروع وهى تقابل الفقرة (ج) من المادة (٢٠) من مشروع الحكومة بحيث يتقرر فيها بنص القانون ذاته القواعد الأساسية المنظمة للتعيين فى أدنى الوظائف على أن تصدر القواعد التنفيذية بعد ذلك بقرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية بعد موافقة مجلس الوزراء .

وتقضى هذه المادة فى المشروع بأنه مع عدم الاخلال بالقواعد المنظمة للتعيين فى الوظائف بمقتضى القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٣ ببعض الأحكام الخاصة بالتعيين فى الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام يصدر الوزير المختص بالتنمية الادارية قرارا بالقواعد والاجراءات المنظمة للتعيين فى أدنى الوظائف بعد موافقة مجلس الوزراء بمراعاة الأسس الآتية :

(أ) التنسيق بين الوزارات المختلفة ووحدات الحكم المحلى فى الاعلان عن الوظائف الخالية .

(ب) تعيين الخريجين الأكثر تفوقا فى التخرج أو الأعلى مرتبة فى النجاح فى الامتحان المقرر لشغل الوظيفة قبل غيرهم ممن يلونهم فى مرتبة التخرج أو النجاح فى الامتحان .

وقد قصد بالاشارة الى عدم الاخلال بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٣ المشار اليه تأكيد التزام الدولة بتعيين الخريجين طبقا للقواعد المقررة فيه وعدم الخروج بمقتضى القواعد التى تصدر بناء على المادة (٣) من المشروع على أحكام القانون المذكور .

ولا تسرى أحكام هذه المادة بالنسبة للقطاع العام لتحقيق المرونة اللازمة له طبقا لأحكام المادة الأولى فقرة (ب) من قانون الاصدار .

١٢ - وللقضاء على مشكلة تعيين حملة المؤهل الواحد فى فئات مختلفة والتى اقتضت صدور العديد من القوانين لاعادة تسوية حالات من يعين فى أدنى من الفئة المقرر صلاحية مؤهله للتعيين فيها طوال السنوات الماضية فقد قضت المادة (٤) من المشروع بأن يعين حملة المؤهلات المنصوص عليها فى المادة (٥) وهى التى تضمنت الأحكام الخاصة بتحديد المستوى المالى والأقدمية للحاصلين على المؤهلات الدراسية فوق المتوسطة والمتوسطة والأدنى من المتوسطة فى الفئات المالية وبالأقدمية الافتراضية المقررة لمؤهلاتهم وذلك اعتبارا من تاريخ نشر المشروع .

كذلك عالجت الفقرة الثانية من هذه المادة حالة من يعين فى الوظائف بعد التاريخ المذكور بعد حصوله على مؤهل أعلى سواء كان مؤهلا عاليا أو اعلى من المتوسط أو متوسطا اثناء الخدمة بأن حتمت تعيينه فى الفئة المقررة المؤهلة طبقا لأقدمية خريجى ذات الدفعة من حملة المؤهل الأعلى الحاصل عليه من المعينين طبقا لأحكام القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٣ المشار اليه وذلك ما لم تكن أقدميته افضل .

واذا كان العامل قد بلغ اثناء خدمته بالمؤهل الاقل أو الأدنى - فئة أعلى او مرتبا اكبر من الفئة او المرتب الذى يستحقه طبقا للقاعدة السابقة قضت الفقرة الأخيرة من هذه المادة بنقله بفئته وأقدميته ومرتبه الى المجموعة الوظيفية المخصصة لحملة المؤهل الأعلى فى غير الوظائف التخصصية فى الجهة التى تلائم خبراته ما لم يكن بقاؤه فى مجموعته الوظيفية الأصلية أفضل له .

ومن المسلم به أنه طبقا لأحكام الفقرة (أ) من المادة الثانية من قانون الاصدار ولأحكام المادة (١) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٢ فان حملة المؤهلات العليا يتم تعيينهم فى الفئة (٢٤٠ - ٧٨٠) بمرتب قدره (٣٠٠) جنيه سنويا ، كما أنه يتم نقلهم طبقا للقواعد السابقة اذا حصلوا على المؤهل العالى أثناء الخدمة .

١٣ - وتقضى المادة (٥) من المشروع بأن يحدد المستوى المالى والأقدمية للحاصلين على المؤهلات الدراسية على النحو الآتى :

(أ) الفئة (١٨٠ - ٣٦٠) لحملة المؤهلات الدراسية فوق المتوسطة التى يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها تزيد على المدة المقررة للحصول على الشهادة المتوسطة على أن تضاف الى الأقدمية مدة اضافية تعادل مدة الدراسة الزائدة على المدة اللازمة للحصول على المؤهل المتوسط مع اضافة علاوة من علاوات الفئة الى بداية مربوطها عن كل سنة من السنوات الزائدة .

(ب) الفئة (١٨٠ - ٣٦٠) لحملة المؤهلات الدراسية المتوسطة التى يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها ثلاث سنوات تالية لشهادة اتمام الدراسة الاعدادية أو ما يعادلها وكذلك الشهادات التى يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها خمس سنوات تالية لشهادة اتمام الدراسة الابتدائية القديمة أو ما يعادلها .

(جـ) الفئة (١٨٠ - ٣٦٠) لحملة الشهادات الدراسية المتوسطة التى توقف منحها وكانت مدة الدراسة اللازمة للحصول عليها ثلاث سنوات دراسية على الأقل بعد الحصول على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية القديمة أو ما يعادلها .

(د) الفئة (١٦٢ - ٣٦٠) لحملة المؤهلات الدراسية الأقل من المتوسطة وهى شهادة اتمام الدراسة الابتدائية القديمة وشهادة اتمام الاعدادية أو ما يعادلهما .

وقد راعت اللجنة بالنسبة لتقييم شهادة اتمام الدراسة الابتدائية القديمة أن حالة حامليها وقد تقدم بهم العمر تقضى رعايتهم وقد خدموا الدولة فترة طويلة فى الوظائف المختلفة .

١٤ - وقضت المادة (٦) بأن يدخل فى حساب مدد الدراسة بالنسبة للشهادات المتوسطة وفوق المتوسطة المشار اليها فى المادة السابقة مدد الدراسة المستمرة دون أجازات على أن تحسب كل ثمانية شهور دراسية سنة كاملة .

مع عدم الاعتداد بأية مدة دراسية لا تعتبر طبقا للأحكام السابقة سنة دراسية كاملة .

وقضت الفقرة الأخيرة من هذه المادة بأن يدخل فى حساب مدد الدراسة المشار اليها مدة التدريب اللازمة قانونا بحسب نظام المدرسة أو المعهد ... الخ للحصول على المؤهل اذا كانت سابقة على الحصول عليه .

وقضت المادة (٧) بأنه – مع مراعاة أحكام المادة (١٢) من المشروع والمتعلقة بالشهادات المعادلة للمؤهلات المحددة فى الجدول المرفق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية – يصدر ببيان المؤهلات طبقا للمادتين (٥) ، (٦) وطبقا للقواعد المقررة فيهما – مع بيان مستواها المالى ومدة الأقدمية الاضافية المقرر لها قرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية بعد موافقة اللجنة المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة الثامنة من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة .

١٥ – وتقضى المادة (٨) من المشروع باعتبار حملة المؤهلات العليا وحملة المؤهلات المشار اليها فى المادة (٧) الموجودين بالخدمة فى تاريخ نشر المشروع فى الفئة المقررة لمؤهلهم الدراسى أو فى الدرجة المعادلة لها اعتبارا من تاريخ التعيين أو تاريخ الحصول على المؤهل أيهما أقرب مع مراعاة تاريخ ترشيح زملائهم فى التخرج طبقا للقواعد المقررة فى القوانين المنظمة لتعيين الخريجين من حملة المؤهلات الدراسية والتى آخرها القانون

رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٣ سالف الذكر وذلك حتى لا يسبق من تسوى حالته زميله المعين عن طريق القوى العاملة ومع مراعاة الأقدمية الافتراضية المقررة لحملة الشهادات فوق المتوسطة وتسوى حالة هؤلاء العاملين الموجودين فى الفئة المقررة لمؤهلهم الدراسى بمنحهم العلاوات القانونية المقررة طبقا للقواعد العامة دون التدرج بالترقيات .

١٦ - ولمواجهة الحالات التى حصل فيها بعض العاملين المدنيين أثناء تجنيدهم بالقوات المسلحة وبناء على تكليف منها على الشهادات المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤ بشأن تسوية حالات خريجى مدارس الكتاب العسكريين ومساواتهم بزملائهم ممن انتفعوا بأحكام القانون المذكور قضت المادة (٩) بتسوية حالات هؤلاء العاملين طبقا للقانون المذكور بعد تسريحهم وعودتهم الى وظائفهم المدنية على أن يعتبر تاريخ تكليفهم بالقيام أثناء الخدمة العسكرية بالأعمال التى يشترط لمباشرتها الحصول على الشهادات المشار اليها هو تاريخ التعيين بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤ وغنى عن البيان كما سبق القول أن أحكام هذه المادة تسرى على العاملين فى القطاع العام فى النطاق الذى تسرى فيه نصوص القانون المذكور .

وتعرضت المادة (١٠) لعلاج أوضاع العاملين المدنيين بالقوات المسلحة أو بغيرها من الجهات التى تسرى عليها أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أو القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١

المشار اليهما والحاصلين على الشهادات الواردة فى الجدولين رقمى (١) ، (٢) المرفقين بالقانون رقم (٧٢) لسنة ١٩٧٤ بتقييم الشهادات العسكرية فوق المتوسطة والمتوسطة وذلك بتسوية حالاتهم طبقا لأحكام القانون المذكور بالشرطين التاليين :

(أ) أن يكون التحاقهم بالمنشآت التعليمية العسكرية التى تمنح الشهادات المشار اليها بالصفة المدنية بعد الحصول على شهادة الثانوية العامة أو شهادة اتمام الدراسة الابتدائية القديمة أو شهادة اتمام الدراسة الاعدادية أو ما يعادل أيا من هذه الشهادات .

(ب) انقضاء مدة سنتين من تاريخ الالتحاق بالمنشآت التعليمية العسكرية بالنسبة للحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها وانقضاء ثلاث سنوات من التاريخ المذكور بالنسبة للحاصلين على الشهادات الأخرى المشار اليها فى (أ) .

وقضت الفقرة الثانية من هذه المادة بأن يدخل فى حساب المدة المبينة فى (ب) – بعد استبعاد مدة التقصير – مدة الدراسة المنتهية بالنجاح وكذلك مدة الخدمة فى الوظائف العسكرية أو المدنية اذا كانت مدة الدراسة أقل من سنتين أو ثلاث سنوات حسب الأحوال .

وقضت الفقرة الثالثة بأن ينقل الى الوظائف العسكرية بوزارة الحربية من تقبل الوزارة تطوعه من العاملين المشار اليهم مع تسوية حالته فى الرتبة العسكرية التى حصل عليها زميله فى التخرج من المتطوعين بالقوات المسلحة .

ومن المسلم به أن التطوع المذكور يتم برغبة المتطوع وارادته .

كما أجازت الفقرة الأخيرة - بعد اجراء التسويات - للوزير المختص بالتنمية الادارية بناء على طلب وزارة الحربية نقل من لا يتم نقله الى الوظائف العسكرية من هؤلاء العاملين بفئته التى يشغلها فى وزارة الحربية بعد تسوية حالته الى احدى الجهات الخاضعة لاحكام المشروع على أن يتم هذا النقل خلال ثلاث سنوات من تاريخ نشر القانون فى الجريدة الرسمية .

وقد قصد بهذه الأحكام تمكين وزارة الحربية من الاستفادة بخدمات هؤلاء العاملين على النحو الذى يتلاءم مع ظروف وأوضاع القوات المسلحة مع تسوية حالاتهم فى ذات الوقت .

وحسما لما ثار من خلاف فى أثناء تطبيق أحكام القانونين رقمى ٧١ لسنة ١٩٧٤ ، ٧٢ لسنة ١٩٧٤ المشار اليهما بالنسبة لتفسير تاريخ التعيين المنصوص عليه فى أحكامها فقد قضت المادة (١١) من المشروع بأنه يقصد بتاريخ التعيين فى تطبيق المادة (١٠) من المشروع وفى تطبيق أحكام القانونين سالفى الذكر تاريخ التعيين فى الوظيفة العسكرية أو المدنية بعد الحصول على الشهادة العسكرية حسب الأحوال .

١٧ - ولمواجهة شكاوى العاملين من حملة المؤهلات المعادلة للشهادات المحددة بالجدول المرفق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية - والذين لم تطبق عليهم أحكام القانون المذكور قضت

المادة (١٢) من المشروع بتسوية حالة حملة المؤهلات التى توقف منحها والمعادلة للمؤهلات المحددة فى الجدول المرفق بالقانون المذكور طبقا لأحكامه على أن يصدر قرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية ببيان الشهادات المعادلة للمؤهلات المشار اليها وذلك بعد موافقة اللجنة المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة الثامنة من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه .

ولمواجهة ما ترتب على تطبيق أحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ سالف الذكر من حصول بعض حملة المؤهلات المحددة بالجدول المرفق بالقانون المذكور والمعينين فى تاريخ واحد فى ذات الوحدة الادارية على فئة أعلى من زملائهم حملة المؤهلات العليا المعينين معهم فى تاريخ واحد - قضت المادة (١٣) بترقية حملة المؤهلات العليا المذكورين الى الفئات التى رقى اليها زملاؤهم المذكورون من تاريخ ترقيتهم اليها .

وتتقيد هذه الترقية بصفة خاصة بالحكم السالف ذكره والوارد فى الفقرة (و) من المادة الثانية من قانون الاصدار .

١٨ - ورغم ما أثير حول فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بشأن اجراء التسويات طبقا لأحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ بشأن تسوية حالات بعض العاملين بالدولة على أساس تدرج مرتباتهم وعلاواتهم وترقياتهم مثل زملائهم المعينين معهم فى ذات التاريخ الذى ترجع أقدمياتهم اليه وفقا لأحكام القانون المذكور فقد رأت اللجنة تقنين هذه الفتوى لما تقوم عليه من اعتبارات العدالة ولتطبيقها بالفعل على عدد كبير من العاملين

وتعميمها بالنسبة لكافة من تسرى عليهم أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه .

ولذلك قضت المادة (١٤) من المشروع بتسوية حالة العاملين الذين يسرى فى شأنهم القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ سالف الذكر اعتبارا من تاريخ دخولهم الخدمة على أساس تدرج مرتباتهم وعلاواتهم وترقياتهم كزملائهم المعينين فى التاريخ المذكور فى ذات الوحدة الادارية فاذا لم يكن للعامل زميل فى ذات الوحدة الادارية التى يعمل بها تسوى حالته طبقا للقواعد السابقة بالنسبة لزميله فى الجهة التى كان يعمل بها قبل الجهة الأخيرة فاذا لم يوجد هذا الزميل تسوى حالته بالنسبة لزميله فى الجهة التى يحددها الوزير المختص بالتنمية الادارية وقد رؤى أن يترك للوزير تحديد الزميل فى هذه الحالة لندرتها من ناحية وللتنسيق بين الحالات المتناثرة فى الوحدات الادارية المختلفة من جهة أخرى .

وتتقيد هذه التسوية بصفة خاصة بالحكم الوارد فى الفقرة (و) من المادة الثانية من قانون الاصدار السالفة الذكر .

١٩ – وقضت المادة (١٥) من المشروع بأن يعتبر من أمضى أو يمضى من العاملين الموجودين بالخدمة وقت العمل بالمشروع – أى من الموجودين بالخدمة فى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ – احدى المدد الكلية المحددة فى الجداول المرفقة مرقى فى نفس مجموعته الوظيفية وذلك اعتبارا من أول الشهر التالى لاستكمال هذه المدة .

واذا كان العامل قد رقى فعلا الى الفئة المستحقة طبقا للأحكام السابقة فى تاريخ لاحق على أول الشهر التالى لتاريخ استكماله المدة الكلية ترجع أقدميته فى الفئة المرقى اليها الى هذا التاريخ ، وذلك رغبة في المساواة فى الأقدمية والمرتب بين من سبق ترقيته فى تاريخ متأخر عن التاريخ الذى يستحق الترقية فيه طبقا لأحكام المشروع ومن لم تسبق ترقيته بالفعل ولكنه سيرقى بأحكام المشروع .

ومن المسلم به أن هذه المدد تحسب من تاريخ التعيين أو الحصول على المؤهل أيهما أقرب بالنسبة للجداول الخاصة بحملة المؤهلات الدراسية سواء بالنسبة لما يتم تقييمه منها طبقا للقواعد الواردة فى المشروع أو بالنسبة لما تم تقييمه طبقا لقوانين سابقة مثل تقييم الشهادات العالية أو المتوسطة وفوق المتوسطة بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ والقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ والقانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤ والقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ وتدخل فى حساب هذه المدد الكلية مدد الخدمة من تاريخ التعيين أو الحصول على المؤهلات التى تم تقييمها بموجب هذه القوانين .

وغنى عن البيان أنه تطبيقا لما سبق فان كل من استكمل المدة الكلية اللازمة للترقية من هؤلاء العاملين فى تاريخ سابق على ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ يعتبر مرقى من أول الشهر التالى لتاريخ استكماله المدة ولكنه لن تصرف له أية فروق عن فترة سابقة على أول يوليو سنة ١٩٧٥ طبقا للفقرة (ط) من المادة الثانية من قانون الاصدار وأن من يستكمل هذه المدة بعد ٣١ من ديسمبر سنة

١٩٧٤ يعتبر مرقى من أول الشهر التالى لاستكماله المدة ولكن لا تصرف اليه الفروق الا اعتبارا من ٣١ ديسمبر التالى لاستحقاق الترقية وذلك طبقا للفقرة (ز) من المادة الثانية من القانون المذكور .

ومع ذلك فرعاية لحالة العاملين الذين تنتهى خدمتهم ببلوغ سن التقاعد أو الوفاة قبل ٣١ ديسمبر التالى لاستحقاقهم الترقية فقد نصت الفقرة (ز) من هذه المادة على صرف الفروق المالية المستحقة لهم اعتبارا من تاريخ استحقاقهم الترقية .

ومن المسلم به أنه لن تصرف أية فروق رغم ذلك فى كل الأحوال عن أية فترة سابقة على أول يوليو سنة ١٩٧٥ .

وتخضع الترقيات الحتمية سالفة الذكر للقواعد التى أوردتها المادة (١٦) من المشروع وهذه القواعد هى :

أولا – عدم جواز ترقية العامل الى فئة أعلى من أعلى فئة وظيفية في الجدول الذى ينطبق على حالته .

وعدم جواز ترقية العامل الا اعتبارا من اليوم التالى لزوال المانع القانونى للترقية اذا توفر هذا المانع عند استحقاقها بالتطبيق للقواعد القانونية السارية فى هذا التاريخ .

وعدم جواز تدرج علاوات العامل الذى يستحق الترقية لفئة واحدة بما يجاوز بداية مربوط الفئة الوظيفية التالية للفئة التى يستحق الترقية اليها .

وعدم جواز تدرج علاوات من يستحق الترقية لأكثر من فئة واحدة بما يجاوز علاوة دورية واحدة تزيد على أول مربوط الفئة التى يرقى اليها .

وحكمة هذه القيود التخفيف من الأعباء المالية الناجمة عن تطبيق أحكام المشروع .

ثانيا – عدم تقيد الترقية بشرط انقضاء الحد الأدنى المقرر للبقاء فى الفئة الأخيرة قبل الترقية ولا انقضاء مدة سنة على نقل العامل الى الجهة التى يستحق الترقية فيها – وقد قصد بذلك النص الصريح ازالة كل شبهة فيما قضى به اذ ما دام الأمر يستهدف تحقيق العدالة على أساس مدد الخدمة الكلية فان تقييد الترقية الحتمية بهذين القيدين المقررين فى أنظمة العاملين يعد تقييدا غير مستساغ .

ثالثا – تطبيق الجدول الأصلح للعامل فى حالة انطباق أكثر من الجداول المرفقة بالمشروع عليه وذلك تيسيرا للعاملين الذين قد ينطبق عليهم أكثر من جدول من هذه الجداول .

ومن المسلم به أن الترقيات الحتمية المشار اليها لا تتوقف على وجود فئة أو وظيفة خالية اذ أنها ترقية رسوب فى حقيقتها على أساس مدد الخدمة الكلية المحددة فى الجداول المرافقة وطبقا للشروط السابقة وطبقا للمادة السادسة من قانون الاصدار تستخدم الفئات والوظائف الخالية بحالتها من تاريخ نشر المشروع فى تنفيذ هذه الترقيات واذا لم تكف هذه الفئات والوظائف استخدمت الاعتمادات المخصصة فى الموازنة لانشاء الفئات اللازمة لتنفيذها بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر ، وبالنسبة للجهات الخاضعة لأحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر تزاد بصفة حتمية بقوة القانون موازنات هذه الجهات بقيمة المبالغ اللازمة لانشاء الفئات المالية التى تتم ترقية العاملين فيها عليها طبقا لأحكام المشروع .

كما أنه لا جدال فى أن الترقيات الحتمية المستحقة طبقا لأحكام المشروع تخضع للقواعد الواردة فى أنظمة العاملين والمنظمة لاستحقاق العلاوات الدورية في حالة الترقية والتى تقضى بعدم استحقاق العلاوة الدورية الا فى أول يناير من السنة التالية للترقية طبقا للمادة (١٨) فقرة (أ) ، (ب) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وطبقا للمادة ٢٤ فقرة (٣) (أ) من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

٢٠ – وباعتبار أن الترقية الى الفئة (٨٧٦ – ١٤٤٠) من الفئة (٦٨٤ – ١٤٤٠) تتم بالاختيار طبقا لقواعد أنظمة العاملين باعتبارها تؤهل المرقى لشغل الوظائف القيادية المختلفة ولفتح السبيل أمام العاملين الممتازين من حملة المؤهلات العليا وفوق المتوسطة والمتوسطة الذين مضت عليهم مدة خدمة كلية طويلة فقد أجازت المادة (١٧) ترقيتهم بالاختيار الى الفئة (٨٧٦ – ١٤٤٠) بشرط أن تنقضى عليهم فى الخدمة المدد الكلية المبينة فى البند (أولا) من هذه المادة محسوبة طبقا للقواعد المقررة فى المشروع لحساب مدد الخدمة الكلية بالنسبة لكل طائفة من العاملين ممن تجوز ترقيتهم طبقا لهذه المادة وبشرط حصول العامل على تقارير كفاية فى سنة الترقية والسنتين السابقتين عليها تثبت جدارته للترقية .

ومراعاة لحالة العاملين الذين قد لا يكون لهم تقارير سنوية فى سنة واحدة من هذه السنوات أو فى أكثر من سنة منها لأسباب لا دخل لهم فيها فقد نصت هذه المادة صراحة على الاعتداد

بالتقرير السابق عن كفاية العامل بالنسبة للسنة أو السنوات التى لا يوجد عنها تقرير لكفايته - ولا يشترط لاجراء الترقية طبقا لهذه المادة انقضاء الحد الأدنى للمدة اللازمة للترقية من الفئة الأخيرة ولا انقضاء مدة سنة على نقل العامل وذلك لذات الحكمة السالف بيانها فيما يختص بالترقية طبقا للمادة (١٥) .

وتتم الترقيات الجوازية بمقتضى هذه المادة بحسب الأسبقية فى مرتبة الكفاية وبمراعاة الأقدمية فى مدد الخدمة الكلية تحقيقا للعدالة على أن هذه الترقيات يلزم لاجرائها وجود فئات خالية فى الموازنة تسمح بالترقية سواء أكانت موجودة فى اعتماداتها الأصلية أو أنشئت لهذا الغرض .

وتكون الترقية حتمية الى الفئة (٨٧٦ - ١٤٤٠) لمن استوفى شرط انقضاء المدة الكلية وشرط التقارير المتعلقة بالكفاية وبلغ مرتبه أول مربوط هذه الفئة على الأقل - وتتم الترقيات الحتمية والجوازية الى الفئة المذكورة فى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٥ .

ولا توجد شبهة فى خضوع الترقيات المذكورة لأحكام القواعد العامة الواردة فى نظام العاملين فيما لم يرد بشأنه نص فى المادة (١٧) من المشروع وذلك تطبيقا لصريح نص المادة الخامسة من قانون الاصدار .

٢١ - وقد نظم الفصل الرابع من المشروع حساب مدد الخدمة فنصت المادة (١٨) منه على أن يدخل فى حساب المدد المشترطة للترقية فى المادة (١٧) ما لم يحسب من قبل من المدد

المحددة فى هذه المادة كما تقضى المادة المذكورة بأن هذه المدد تدخل كذلك فى حساب المدد الكلية المحددة بالجداول المرفقة بالمشروع وتتمثل هذه المدد فيما يلى :

(أ) مدة الخدمة التى قضاها العامل فى المرافق العامة أو الشركات أو المشروعات أو المنشآت أو ادارات الأوقاف الخيرية التى آلت أو تؤول ملكيتها الى الدولة - وقد أضافت اللجنة مدد الشركات أو المشروعات أو المنشآت الى ما جاء بمشروع الحكومة على أساس تحقق الحكمة فيها مثل المرافق العامة بالتجديد التقليدى لها وحتى لا يثور خلاف فى احتساب المدد التى تقضى فى هذه الجهات فيما لو فسرت عبارة المرافق العامة تفسيرا ضيقا طبقا للمفهوم القانونى التقليدى لها قبل عملية التحول الاشتراكى فى مصر وقد أضافت اللجنة المدد التى قضاها العاملون فى ادارات الأوقاف الخيرية التى آلت أو تؤول الى الدولة بقصد أن تحسب فقط المدد التى قضيت فى ادارات هذه الأوقاف ودون غيرها من الأعمال على أساس أن ادارة أجهزة الدولة المختلفة لهذه الأوقاف تعد فى حكم الأيلوله بالنسبة للحالات الأخرى التى اضافتها اللجنة والسابق ذكرها .

وقد أضيفت أيضا مدد الخدمة التى قضاها العامل فى المجالس المحلية سواء تلك المنظمة بالقانون الخاص بالادارة

المحلية أو بقانون الحكم المحلى أو فى المجالس المحلية السابقة عليها من مجالس مديريات ومجالس بلدية وقروية وقد أضيفت أيضا المدارس الخاصة الخاضعة لاشراف الدولة أى الحكومة أو المجالس المحلية أو غيرها من السلطات العامة .

(ب) مدة خدمة العامل الفنى أو المهنى الذى أدى الامتحان بنجاح عند دخوله الخدمة أو عند نقله الى العمل الفنى وذلك فى الحكومة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها أو فى وحدات الادارة المحلية المنظمة بقانونى .الادارة المحلية والحكم المحلى وكذلك فى الوحدات المحلية ذات الشخصية المستقلة السابقة عليها مثل مجالس المديريات ومجالس البلديات والمجالس القروية أو فى الوحدات الادارية أو المنشآت التابعة لها أو الخاضعة لاشرافها مثل المدارس الخاضعة لاشراف مجالس المديريات ، وذلك من تاريخ نجاحه فى الامتحان الفنى .

(جـ) مدد التطوع والتجنيد والتكليف بالوظائف المدنية والعسكرية . وحتى يتحقق الغرض من حساب هذه المدد التى كانت تحول القواعد السارية لحساب مدد الخدمة السابقة دون حسابها ولتحقيق ذلك تيسيرا على العاملين – مع مراعاة عدم فتح الباب للتقدم بطلب حساب مدد مشكوك فى صحتها أو فى جدواها فى

اكساب العامل خبرة فى عمله أو وظيفته الحالية فقد اشترطت المادة (١٩) من المشروع لحساب المدد المشار اليها طبقا للمادة (١٨) منه مايلى :

١ - أن تكون سنة كاملة متصلة على الأقل .

٢ - أن تكون قد قضيت فى وظيفة أو عمل مما يكسب العامل خبرة فى وظيفته الحالية .

٣ - الا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة سوء السلوك .

ويلاحظ أن القواعد المقررة فى قانون الخدمة العسكرية والوطنية تقضي باعتبار المجند بعد تعيينه فى حكم المعار من الوظيفة المعين فيها ، كما أنها تجيز للمجندين التعيين فى الوظائف أثناء تجنيدهم مع احتساب مدة التجنيد كاملة فى الوظيفة المدنية وقد قصد بالنص على حساب مدد التجنيد أن يشمل المشروع بالرعاية المجندين ممن لم تحتسب لهم مدة تجنيدهم بسبب أدائهم الخدمة العسكرية قبل تقرير القواعد المشار اليها فى القانون المذكور وذلك تحقيقا للمساواة فى الحكم بين كل من ادوا أو يؤدون هذا الشرف المقدس وهو الخدمة العسكرية الوطنية .

ونظرا لأن الخدمة العسكرية قد تلقى على عاتق المجند أثناءها واجبات تكون لها صلة فى بعض الأحوال بنوعية الاعمال التى يتعين عليه ممارستها فى وظيفته المدنية مما قد يكون ظاهرا معه اكتسابه خبرة فى أعمالها خلال مدة تجنيده - الا أنه نظرا لأن الواجبات العسكرية والقتالية التى يكلف بها المجند الوطن فى القوات المسلحة بصفة عامة لا تكون لها هذه الصلة الظاهرة بأعباء

الوظيفة المدنية فانه من المفهوم أنه يجب عند تطبيق الشرط الخاص بضرورة اكتساب العامل عبرة فى عمله أو وظيفته السابقة لحساب مدتها فى وظيفته الحالية بالنسبة لمدد التجنيد - مراعاة الطبيعة الخاصة للخدمة العسكرية الوطنية باعتبارها ليست مجرد وظيفة أو عمل مدنى عادى وبالتالى لايلزم لحساب مدتها توفر شرط اكتساب الخبرة بالمعنى المعتاد لذلك لأنه من المسلم أنه يفترض فى الخدمة العسكرية والوطنية بصفة عامة توفير الخبرة فى الوظيفة المدنية من حيث توفرها فى المجند صفات الانضباط والنظام والطاعة والفناء فى اداء الواجب ما يرفع من قدرته ويكسبه مواصفات واخلاق جوهرية تعينه على حسن الخدمة فى الوظائف المدنية والاقتدار على الوفاء بواجباتها أيا كان نوعها .

وبناء على ذلك فمن المسلم به حساب مدد التجنيد كاملة مادامت شهادة الخدمة العسكرية الحاصل عليها المجند لاتنفى عنه اكتسابه الصفات السابقة أثناء الخدمة العسكرية باعتبار أن اكتسابه هذه الصفات هو الخبره المقصود بالشرط سالف الذكر .

ولامكان حصر هذه المدد بالسرعة الواجبة فقد اشترطت المادة (١٩) أن يتقدم العامل بطلب الى لجنة شئون العاملين المختصة لحسابها خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر المشروع ونصت صراحة على عدم جواز النظر فى احتساب أية مدة من هذه المدد بعد هذا التاريخ .

كما نصت على أن يصدر بحساب هذه المدد قرار من اللجنة المذكورة بعد التحقق من توفر الشروط المنصوص عليها فى المادة

(١٩) ومن الواضح أن هذا الحساب يتم حتما بمجرد توفر الشروط المنصوص عليها فى المادة المذكورة دون أية شروط أخرى من الشروط الواردة فى قواعد حساب مدد الخدمة السابقة وذلك تحقيقا للحكمة التى قصدت من احتساب تلك المدد . وعلى هذا الأساس فانه تحسب هذه المدة سواء كانت قضيت على درجة أو باليومية أو بالمكافأة الشاملة مادامت متوفرة الشروط الأخرى المنصوص عليها فى المادة (١٩) من المشروع ومع ذلك فانه من المسلم به أنه لا تحسب فى المدة المحددة بالجداول المرفقة الخاصة بحملة المؤهلات الدراسية الا بعد الحصول على المؤهل طبقا للفقرة الأولى من المادة (٢٠) من المشروع .

٢٣ – وقد تضمنت المواد (٢٠) ، (٢١) ، (٢٢) من المشروع قواعد خاصة لحساب المدد الكلية بالجداول المرفقة بالمشروع تكفل التيسير على العاملين المنتفعين بأحكامه بمراعاة مؤهلاتهم ومدد خدمتهم فى المجموعات الوظيفية المختلفة .

والقاعدة العامة أن المدد الكلية المحددة بالجداول المرفقة بالمشروع والخاصة بحملة المؤهلات الدراسية – سواء ما كان منها مقيما عند العمل بالمشروع أو ما يتم تقييمه من هذه المؤهلات بناء على احكامه – تحسب اعتبارا من تاريخ التعيين أو الحصول على المؤهلات أيهما أقرب مع مراعاة القواعد الخاصة الواردة فى المادة (٢٠) منها ومقتضى ذلك على سبيل المثال أن تسوية حالة العاملين المدنيين بالقوات المسلحة طبقا لأحكام المادتين (١٠) ، (١١) من المشروع ولأحكام القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ وان

كان يتم اجراؤها باعتبارها فى الفئة الوظيفية المقررة لشهاداتهم من تاريخ التعيين أو الحصول على الشهادة وفقا للمادة (٦) من القانون المذكور ولا يجرى لهم تدرج فى الترقيات أو المرتبات فيما يسبق أول يناير سنة ١٩٧٣ما لم يكونوا قد عينوا أو رقوا الى الفئة المقررة لشهاداتهم قبل هذا التاريخ - الا أنه ليس ثمة شبهه فى أن مدة خدمتهم الكلية من تاريخ التعين أو الحصول على المؤهل أيهما أقرب تدخل فى حساب مدد الخدمة الكلية المقررة للشهادات المتوسطة وفوق المتوسطة فى تطبيق الجدول الثانى بالمشروع .

ومن أهم هذه القواعد ما تضمنته الفقرة (١) من انقاص مدة مساوية لمدة خدمة الطبيب المتفرغ منذ تفرغه سواء أكان ذلك بطريق الندب لكادر كل الوقت أو النقل الى هذا الكادر بشرط الا تتجاوز هذه المدة ثلاث سنوات وقد قصد بذلك مراعاة هذه الفئة المتفرغة للخدمات الطبية والتى كرست كل وقتها للوظيفة وحتى لايختل الوضع بينها وبين الأطباء غير المتفرغين حيث يتميز المتفرغون طبقا للأحكام الواردة فى القواعد الحالية بجواز ترقيته فئة أو فئتين عند نقلهم الى كادر كل الوقت تشجيعا لهم . وما تقضى الفقرتان (ب) ، (ج) من المادة بانقاص مدة سنتين للحاصل على الدكتوراه ومدة سنة للحاصل على شهادة الماجستير أو ما يعادلها وما تقضى به الفقرة (ذ) من المادة (٢٠) من احتساب مدة الخدمة السابقة على الحصول على المؤهل العالى لمن نقلت فئته الى مجموعة الوظائف العالية قبل نشر المشروع على أساس تطبيق الجدول الثانى المرفق على حالته حتى تاريخ حصوله على المؤهل العالى فاذا كان العامل مثلا له مدة خدمة ٢١ سنة منها مدة (١٦)

سنة بمؤهل متوسط فانه بتطبيق الجدول المذكور عليه يعد من أول الشهر التالى لاكتمال هذه المدة مرقى للفئة (٤٢٠ – ٧٨٠) (الخامسة فى الكادر الملحق بالقانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤) مع مراعاة القواعد المنصوص عليها فى المادة الثانية من قانون الاصدار والقواعد الواردة فى المادة (١٦) من قانون تصحيح أوضاع العاملين ، ثم يطبق عليه المدد البينية الواردة فى الجدول الأول الخاص بحملة المؤهلات العالية بحالته المذكورة اعتبارا من تاريخ حصوله على المؤهل العالى فلا يرقى الى الفئة (٥٤٠ – ١٤٤٠) (الرابعة فى الكادر الملحق بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤) الا بعد مضى خمس سنوات عليه فى الفئة (٤٢٠ – ٧٨٠) وهكذا ...الخ.

كذلك فان المقصود بالقوانين المنظمة لتعيين الخريجين من حملة المؤهلات الدراسية فى الفقرة (هـ) من هذه المادة القوانين الصادرة بتنظيم تعيين الخريجين المذكورين عن طريق القوى العاملة وآخرها القانون رقم (٨٥) لسنة ١٩٧٣ ببعض الأحكام الخاصة بالتعيين فى الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام .

وعلاجا لحالة الصبية والاشراقات أو مساعدى الصناع الذين رغم ادائهم الامتحان لم يشغلوا الفئة (١٦٢ – ٣٦٠) بسبب عدم وجود فئات عالية بالموازنة فقد قضت الفقرة (ج) من المادة (٢١) باعتبار الصبى أو الاشراق أو مساعد الصانع الذى اجتاز الامتحان بنجاح شاغلا الفئة (١٦٢ – ٣٦٠) أو ما يعادلها اعتبارا من اليوم التالى لانقضاءه أو ما يعادلها أسبق .

٢٣ - ورعاية لحالة العاملين الذين تبلغ مرتباتهم نهاية ربط الفئة الوظيفية وفى نهاية المستوى ولا يستحقون الترقية الى المستوى الأعلى فقد نصت المادة (٢٣) على منح هؤلاء العاملين علاوتين اضافيتين من العلاوات المقررة للفئة التى يشغلونها تحسينا لحالتهم ، وذلك على الوجه وبالشروط وبالأوضاع الواردة فى تلك المادة وتصرف لمن انقضت عليه أربع سنوات منذ بلوغه نهاية المستوى قيمة العلاوتين المذكورتين بمراعاة أول يوليو سنة ١٩٧٥ طبقا للفقرة (ط) من المادة الثانية من قانون الاصدار .

والمشروع بصيغته المرفقة يحقق العدالة لمعظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فى حدود الامكانيات المالية المتاحة للدولة فى الظروف الحالية .

والمرجو أن يكون ما تضمنه المشروع من مزايا لهؤلاء العاملين حافزا جادا لهم على بذل مزيد من الجهد فى الانتاج وفى خدمة الشعب فى كافة مرافق الدولة .

★ ★ ★

الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

مذكرة فى شأن التعليمات التنفيذية اللازمة لتطبيق أحكام القانون رقم ١٩٧٥/١١

تنص المادة السابعة من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بشأن تصحيح وضع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام على ما يلى :

«تشكل لجنة لشئون الخدمة المدنية برئاسة الوزير المختص بالتنمية الادارية وعضوية كل من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ووكيل وزارة المالية لشئون الموازنة العامة ووكيل الجهاز المركزى للتنظيم والادارة .

ويقتضى هذا النص اصدار قرار تنفيذى بتشكيل هذه اللجنة على الوجه المحدد بالقانون ودعوتها الى الاجتماع للنظر فى التعليمات التنفيذية الخاصة بتطبيق أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

وتمهيدا لهذا أعد قطاع العاملين التعليمات التنفيذية التى يرى أنها تتطلب العرض على الجهة المشار اليها آنفا وهذه التعليمات تتضمن حلولا لما أثير من مشاكل فى التطبيق وصلت الى الجهاز من الجهات الادارية المختلفة .

هذا وقد روعى فى اعداد هذه التعليمات أن تكون مستمدة من أحكام القانون نفسه مؤيدة بما ورد بالمذكرة الايضاحية له دون تفسير أو تأويل للنصوص مما يدخل فى اختصاص ادارات الرأى المختصة بمجلس الدولة .. كما روعى فى ذلك أيضا أن تكون

مرتبة حسب التسلسل الوارد في كل من الأحكام الأساسية للقانون والأحكام التى تشتمل عليها فصوله وذلك على الوجه المبين فيما يلى :

أولا : مجال تطبيق أحكام القانون :

١ - يسرى هذا القانون على العاملين الموجودين بالخدمة فى ١٩٧٤/١٢/٣١ بالجهاز الادارى للدولة «وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة الذين تسرى فى شأنهم أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والمؤسسات والوحدات الاقتصادية التابعة لها «شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التى تتبع المؤسسة العامة والمشروعات تحت التأسيس التى تنشئها وتمتلكها بمفردها أو بالاشتراك مع غيرها» التى يسرى على العاملين بها أحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وذلك فيما عدا أحكام المادتين ١ ، ٣ من القانون .

وتمشيا مع هذه الأحكام فانه كما تسرى أحكام المواد ٩ ، ١٠ ، ١١ من هذا القانون (وهى المواد الخاصة بتسوية حالات بعض الفئات طبقا لأحكام القانونين رقمى ٧١ ، ٧٢ لسنة ١٩٧٤ بشأن تسوية حالات خريجى مدارس الكتاب العسكريين وتقييم الشهادات العسكرية فوق المتوسطة والمتوسطة ، على العاملين بأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فانها تسرى أيضا على العاملين بالقطاع العام المعاملين بأحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وذلك لأن أحكام كل من القانونين رقمى ٧١ ، ٧٢ لسنة ١٩٧٤ تسرى بحسب أصلها على العاملين بالقطاعين معا ولم يتضمن القانون سوى مد هذ

الأحكام الى طوائف أخرى من حملة بعض المؤهلات – ومن ثم لا يترتب على اتساع دائرة المستفيدين من أحكام القانونين سالفى الذكر المساس بالأصل المقرر ابتداء وهو سريان الأحكام الواردة بهما على العاملين بكلا القطاعين الحكومى والعام مع مراعاة الضوابط الواردة بهما .

٢ – لا تسرى أحكام القانون على العاملين الذين تنظم شئونهم قوانين خاصة ولهم كادرات خاصة – كما يسرى على العاملين بالقطاع العام أحكام كل من المادتين ١ ، ٣ من القانون وذلك بغية منح هذا القطاع نوعا من المرونة فى مجال تحديد الوظائف اللازمة للتعيين فى أدنى الفئات بوحداته المختلفة وهذا أمر تتطلبه الطبيعة الانتاجية لهذا القطاع .

٣ – لا تسرى أحكام المادتين ١٢ ، ١٣ من القانون «وهاتان المادتان خاصتان بتسوية حالات حملة الشهادات المعادلة للشهادات المحددة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣» على العاملين بالقطاع العام المعاملين بأحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وذلك لأنه لا علاقة لما ورد بهما بأوضاع هؤلاء العاملين .

كما لا تسرى أحكام المادة ١٤ من القانون على العاملين بالقطاع العام المعاملين بأحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وذلك لأن أحكام المادة متعلقة بتسوية حالات انعاملين الذين يسرى فى شأنهم أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ وهذا القانون لا يسرى على العاملين بالقطاع العام أسوة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ المشار اليه فى البند السابق .

ثانيا : المبادىء الأساسية التى قام عليها القانون :

تضمنت المادة الثانية من مواد اصدار القانون المبادىء الأساسية التى قام عليها القانون – وتقوم هذه المبادىء على الأسس التالية :

١ – لا يترتب على اعمال أحكام هذا القانون المساس بالحقوق المكتسبة للعاملين والتى اكتسبوها عن طريق أحكام قضائية نهائية قبل تاريخ نشر هذا القانون أو بالتطبيق للقواعد القانونية المقررة قبل هذا النشر – وذلك وفقا للمبادىء العامة وتمشيا مع هذا الاتجاه فقد قضى القانون بعدم المساس بالتسويات التى تمت وفقا لأحكام التشريعات وذلك من حيث الفئة المالية والمرتب اللذين استحقا للعامل قانونا فى تاريخ نشر القانون ، وكذلك عدم المساس بما يكون قد تم من ترقيات منذ ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ وحتى تاريخ نشر القانون فضلا عن عدم الاعتداد بسحب قرارات الترقية الى تمت صحيحة فى الفترة من ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ حتى تاريخ نشر هذا القانون .

٢ – ومع ذلك فيطبق أحكام هذا القانون فى هذه الحالة متى كانت أفضل للعامل سواء من حيث التقييم المالى للمؤهلات أو الشهادات الدارسية العسكرية كانت أو مدنية .

أما اذا أدت التسوية طبقا لأحكام هذا القانون الى الاضرار بالعامل وذلك بتخفيض فئته التى يشغلها أو المرتب الذى يتقاضاه فأنه فى هذه الحالة لا يجوز اجراء التسوية فى حالته لما فى ذلك من مساس فى مركزه الوظيفى وانما يظل بفئته ومرتبه .

(٣) لا يجوز أن يترتب على تطبيق أحكام ترقية العامل الى أعلى من فئتين تاليتين للفئة المالية التى يشغلها العامل فى ١٩٧٤/١٢/٣١ وذلك خلال السنة المالية الواحدة .

ولما كان القانون يبدأ تطبيقه من ١٩٧٥/١٢/٣١ ويستمر فى التطبيق حتى ١٩٧٥/١٢/٣١ - لذلك فان المقصود بالسنة المالية المشار اليها هى كل من سنتى ٧٤ ، ١٩٧٥ وان كانت آثار القانون تنسحب الى تاريخ استكمال المدد اللازمة للترقية فى السنوات السابقة .

٤ - اذا ترتب على تطبيق أحكام القانون استحقاق العامل الترقية الى ثلاث فئات أعلى من فئته فلا يجوز منحه الترقية الى ثالث فئة قبل ١٩٧٦/١٢/٣١ أى ارجاع هذه الترقية الثالثة الى هذا التاريخ .

٥ - يتم الترقية أولا بالتطبيق لقواعد الرسوب الواردة بأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ ثم يتبع ذلك تطبيق قواعد تصحيح اوضاع العاملين الواردة بأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ - وذلك تمشيا مع التسلسل الرقمى لكل من القانونين - فضلا عن أن قانون الرسوب ينص على استعمال الدرجات الخالية فى ١٩٧٤/١٢/٣١ بينما ينص قانون تصحيح أوضاع العاملين على استعمال الدرجات الخالية وقت نشره (تاريخ النشر ١٩٧٥/٥/١٠) وهو تاريخ لاحق للتاريخ الأول .

وفى حالة ما اذا كانت أقدمية العامل لا تسمح له بالترقية رسوبا اذا ما طبقت عليه قواعد الرسوب ابتداء بحكم أن الترقية التى

تتم طبقا لهذه القواعد تكون على أساس اقدمية العامل فى الفئة الاخيرة التى يشغلها قبل ١٩٧٤/١٢/٣١ وقد يكون العامل غير مستحق للترقية طبقا لهذه الأقدمية ، فانه اذا ترتب على تطبيق قواعد تصحيح أوضاع العاملين تعديل المركز القانونى للعامل بأن تتغير الفئة الاخيرة التى يشغلها أو على الأقل تعديل أقدميته فيها ، وبالتالى يصبح مستحقا للترقية بعد هذا التعديل الى الفئة التالية بالتطبيق لقواعد الرسوب الوظيفى فالأمر يتطلب اعادة النظر فى حالة العامل مرة أخرى بعد تطبيق قواعد التصحيح لترقيته رسوبا اذا ما سمحت أقدميته بعد تطبيق قواعد التصحيح عليه باجراء هذه الترقية .

٦ - لا يجوز ان يجمع العامل في سنة مالية واحدة بين ترقية طبقا لقواعد الرسوب الوظيفى وطبقا لأحكام هذا القانون اذا كان يترتب على ذلك خلال سنة مالية واحدة الترقية الى أعلى من فئتين تاليتين للفئة التى يشغلها العامل قبل ١٩٧٤/١٢/٣١ .

٧ - فى حدود الترقية الموضحة بالبند السابق يجوز للعامل أن يختار بين أن تتم ترقيته الى الفئتين المستحقين طبقا لقانون تصحيح أوضاع العاملين أو أن يرقى الى فئة مالية طبقا لقانون الرسوب وأن يرقى الى الفئة الأخرى طبقا لقانون التصحيح ايهما افضل له .

٨ - لا يجوز صرف فروق مالية مترتبة على الترقية الحتمية طبقا للقانون رقم ١١ لسنة ٧٥ الا اعتبارا من ١٩٧٤/١٢/٣١ التالى لاستحقاق هذه الترقية وذلك مع مراعاة عدم صرف أية فروق مالية عن مدة سابقة على ١٩٧٥/٧/١ .

٩ – وتنفيذا للبند السابق فان جميع العاملين الذين استوفوا المدة الكلية للترقية تتم ترقياتهم اعتبارا من اول الشهر التالى لاستكمال المدة على الا تستحق لهم الفروق المالية الا اعتبارا من ٣١ ديسمبر التالى لأى من هذه الترقيات ولا تصرف لهم فروق مالية عن هذه الترقيات عن مدة سابقة على ١٩٧٥/٧/١ .

اما من استكملوا أو يستكملون المدد الكلية المقررة للترقية فى الفترة من ١٩٧٥/١/١ وحتى ١٩٧٥/١٢/٣٠ فانهم لا يستحقون صرف فروق مالية الا – اعتبارا من ١٩٧٥/١٢/٣١ .

وكل ذلك فيما عدا من تنتهى خدمته بسبب الوفاة أو بلوغ السن القانونية قبل ٣١ ديسمبر التالى للترقية – اذ فى هذه الحالة تستحق الفروق المالية المترتبة على الترقية من تاريخ استحقاقها بشرط عدم صرف اية فروق مالية عن فترة سابقة على أول يوليو سنة ١٩٧٥ .

١٠ – تقضى المادة ١٣ من القانون بترقية حملة الشهادات الجامعية والعامة الذين سبقهم حملة الشهادات الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ١٩٧٣/٨٣ كما تقضى المادة ١٤ بتدرج حالة من يشملهم القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ – وتقضى المادة ١٥ بالترقية الحتمية لمن استوفى المدد الكلية للترقية وتقضى المادة ١٧ بالترقية الحتمية أو الجوازية الى الفئة (١٤٤٠/٨٧٦) .

وفى هذا الصدد يجوز للعامل أن يجمع فى الاستفادة من هذه النصوص الأربعة بشرط الا يترتب على ذلك ترقية العامل أكثر من فئتين تاليتين للفئة التى يشغلها فى خلال السنة المالية الواحدة .

١١ – تقضى الفقرة (ج) من المادة الثانية من مواد اصدار القانون بعدم استحقاق العلاوة الدورية عن ١٩٧٦ لمن يرقى الى أكثر من فئة وظيفية واحدة . واذا بلغت الزيادة يحصل عليها العامل فى مرتبه نتيجة لذلك ما يجاوز علاوتين دوريتين على الأقل من علاوات الفئة التى يرقى اليها – كما تقضى الفقرة (ط) بحظر صرف أية فروق مالية عن فترة سابقة على أول يوليو سنة ١٩٧٥ وكذلك يحظر استرداد أية فروق مالية سبق صرفها قبل ١٩٧٤/١٢/٣١ – وأعمالا لحكم هذه الفقرة فان عدم الاسترداد يكون مقصورا على المبالغ التى سبق صرفها فعلا قبل هذا التاريخ – أما ما صرف بعد هذا التاريخ فأن النص لايشمله .

١٢ – خصص القانون الفصل الثالث للترقيات والفصل الرابع لحساب مدد الخدمة وبالتطبيق لحكم المادة الرابعة من مواد الاصدار يعمل بأحكام هذين الفصلين والجداول الملحقة به حتى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ويعنى هذا أن الترقية الحتمية المترتبة على تطبيق أحكام هذا القانون تشمل جميع من استوفوا المدد الكلية المقررة به حتى ١٩٧٥/١٢/٣١ .

١٣ – تقضى الفقرة الأخيرة من المادة الخامسة من مواد الاصدار بأنه تسرى فيما لم يرد فيه نص فى القانون أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وأحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

وأعمالا لمضمون هذا النص ، فان قانون تصحيح أوضاع العاملين لم يلغ الأحكام الواردة فى كل من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ – وانما يستمر تطبيق أحكامها فيما لم يرد فى قانون تصحيح أوضاع العاملين من أحكام .

١٤ - يراعى فى مجال تطبيق حكم المادة السادسة من مواد اصدار القانون أن - تستخدم الفئات الخالية فى موازنة الجهات التى يسرى على العاملين بها أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ للترقية عليها بالتطبيق لقواعد التصحيح وذلك اعتبارا من نشر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ ثم يخصم باقى التكاليف المالية على الاعتمادات المالية المخصصة فى الموازنة لهذا الغرض .

وفيما عدا الفئات الخالية ، تعتبر الفئات التى تتم الترقية اليها منشأة بصفة شخصية وتلغى هذه الفئات عند خلوها من شاغليها .

أما بالنسبة للعاملين بالقطاع العام فتكون الترقية على الوظائف الخالية بحالتها فى جدول الوظائف أو الهيكل التنظيمى وذلك متى توافرت فى العامل شروط شغل هذه الوظائف الخالية وذلك اعتبارا من تاريخ نشر هذا القانون أما العاملون الذين لا توجد وظائف مدرجة بالهيكل التنظيمى تسمح بترقيتهم عليها فتتم تسوية حالاتهم على فئات مالية تنشأ بصفة شخصية تلغى عند خلوها - وتعتبر الزيادة فى عدد الفئات المالية اللازمة لتنفيذ هذه التسوية زيادة حتمية فى موازنة تلك الوحدات .

وفيما عدا الفئات أو الوظائف الخالية المشار اليها والموجودة أصلا فى الموازنة أو فى الهيكل التنظيمى فى تاريخ نشر القانون فان الفئات التى تتم الترقية اليها تعتبر منشأة بصفة شخصية وتلغى عند خلوها من شاغليها سواء بالوفاة أو بانتهاء الخدمة لأى سبب آخر .

ثالثا : التعيين :

١ - اعتبارا من تاريخ نشر هذا القانون لا يجوز تعيين أحد حملة المؤهلات الدراسية فى فئة أقل مما هو مقرر لمؤهله الدراسى طبقا لحكم المادة الخامسة من القانون .

بالنسبة لمن حصل على مؤهل عال أو أى مؤهل أعلى من مؤهله الذى عين على أساسه تحدد أقدميته فى الفئة المقررة للمؤهل الأعلى طبقا لأقدمية خريجى ذات الدفعة من حملة هذه المؤهلات الأعلى المعينين طبقا لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٣ وذلك ما لم يكن أقدميته أفضل ... ويراعى فى هذا الصدد أن هذا القيد ينصرف الى حملة المؤهلات الدراسية الذين تم تعيينهم بمعرفة القوى العاملة ، أما غيرهم ممن يتم تعيينهم عن غير هذا الطريق فلا يسرى عليهم هذا القيد .

ومن ناحية أخرى فانه بالنسبة للعامل الذى كان يشغل فئة أعلى أو يحصل على مرتب أكبر من الفئة أو المرتب المقرر لمؤهله كما اذا كان يشغل الفئة السادسة الكتابية وقت حصوله على المؤهل الأعلى ، فان هذا العامل ينقل بفئته ومرتبه الى مجموعة الوظائف التنظيمية والادارية فى ذات الجهة أو فى أى جهة أخرى تتلاءم مع خبراته ما لم يكن بقاؤه فى مجموعته الوظيفة الأصلية أفضل له طبقا لما يحدده العامل فى الطلب المقدم منه .

٢ - يراعى فى مجال تطبيق حكم المادة السابعة أنه عند تعيين العامل يوضع فى الفئة المقررة لمؤهله وبالأقدمية الافتراضية المحددة لهذا المؤهل وذلك طبقا لقرار الوزير المختص بالتنمية

الادارية الصادر بشأن تحديد الفئات المالية لتعيين حملة تلك المؤهلات والتى روعى فيها حساب مدد الدراسة النظرية والعملية والتدريبية سواء كانت بدون اجازات أو تخللتها الأجازات المقررة .

٣- تطبيقا لنص المادة الثامنة من القانون تسوى حالة حملة المؤهلات العليا وحملة المؤهلات الأخرى المنصوص عليها فى المادة الخامسة والموجودين فى الخدمة فى تاريخ نشر هذا القانون فى الفئة المقررة لمؤهلهم الدراسى أو فى الفئة المعادلة لها وذلك بتحديد أقدمياتهم فيها من تاريخ التعيين أو تاريخ الحصول على المؤهل أيهما أقرب مع مراعاة تاريخ ترشيح زملائهم فى التخرج طبقا للقواعد المقررة فى القوانين المنظمة لتعيين الخريجين من حملة المؤهلات الدراسية وذلك مع مراعاة الأقدمية الافتراضية المقررة لبعض تلك المؤهلات .

وفى هذا المجال يراعى أن يقتصر تطبيق حكم هذا النص على الموجودين بالخدمة فى فئة أقل من الفئة المقررة لمؤهلاتهم أو الفئة المعادلة لها فى تاريخ نشر هذا القانون ، أما من يعين بعد ذلك فيعامل طبقا لما ورد بالمادة الرابعة .

ومن ناحية أخرى فان القيد الخاص بمراعاة تاريخ ترشيح زملائهم فى التخرج طبقا للقواعد المقررة فى القوانين المنظمة لتعيين الخريجين مقصور تطبيقه على حملة المؤهلات الدراسية الذين يعينون عن طريق القوى العاملة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٨٥ سنة ١٩٧٣ .

كما يراعى أنه بعد تحديد الأقدمية فى فئة التعيين مع الوجه المتقدم تدرج مرتبات العاملين المشار اليها الموجودين فى الفئة المقررة لتعيينهم بمنحهم العلاوات القانونية المقررة طبقا للنظام المعمول به وقت استحقاق هذه العلاوات ، أما من تجاوز منهم الفئة المقررة للتعيين فلا تسرى عليهم قاعدة التدرج بالعلاوات المشار اليها .

٤ - يراعى فى مجال تطبيق حكم المادة ١٢ من القانون الالتزام بالمؤهلات الواردة بقرار الوزير المختص بالتنمية الادارية والذى صدر بعد الدراسة اللازمة بمعرفة اللجنة المشار اليها بالمادة الثانية من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

٥ - يراعى فى مجال تطبيق حكم المادة ١٤ من القانون ١١ أنها تخص من يسرى بشأنهم حكم القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ بشأن تسوية حالات بعض العاملين بالقطاع الحكومى اعتبارا من تاريخ دخولهم الخدمة أو حصولهم على المؤهل أيهما أقرب على أساس تدرج مرتباتهم وعلاواتهم وترقياتهم كزملائهم المعينين فى التاريخ المذكور .

وفى هذا الصدد يحدد الزميل على أساس الجهة التى يعمل بها حاليا فاذا لم يكن له زميل فى هذه الجهة حدد الزميل فى الجهة التى كان يعمل بها قبل الجهة الحالية ، فاذا لم يوجد له زميل فى هذه الجهة أو تلك يحدد الوزير المختص بالتنمية الادارية الجهة التى يوجد بها الزميل .

رابعا : فى الترقيات :

١ - تتم الترقية الحتمية بالتطبيق لأحكام هذا القانون على أساس استكمال المدد الكلية اللازمة للترقية لكل فئة من الفئات الواردة بالجداول الملحقة بالقانون .

٢ - تشمل هذه الترقيات العاملين الموجودين بالخدمة فى التاريخ المحدد لبداية العمل بهذا القانون أى فى ١٩٧٤/١٢/٣١ وبالتالى فان من انتهت خدمته قبل هذا التاريخ لا يستفيد من أحكامه .

٣ - تحتسب مدد الخدمة الكلية من التاريخ الفعلى لدخول الخدمة ومع مراعاة مدد الخدمة الاعتبارية المقررة لبعض المؤهلات أو تلك التى تدخل فى حساب مدد الخدمة الكلية تطبيقا لنصوص القانون .

٤ - تتم الترقية الى الفئة المالية المستحقة للعامل فى نفس مجموعته الوظيفية مهما كان مستوى هذه الفئة المرقى اليها وان كان ذلك لا يمنع من اتخاذ - اجراءات نقلها بعد ذلك الى مجموعة أخرى على أن يتم ذلك طبقا لقواعد اعداد الموازنة العامة للدولة .

٥ - تتم الترقية الى الفئة المستحقة اعتبارا من أول الشهر التالى لاستكمال المدد الكلية المشار اليها تطبيقا لصريح نص المادة ١٥ فقرة أولى - وفى هذا المجال يراعى أن من يستوفى المدد الكلية الواردة بالجداول المرافقة للقانون فى ١٩٧٥/١٢/٣١ فان ترقيته تكون اعتبارا من ١٩٧٦/١/١ ويكون الصرف المالى اعتبارا من ١٩٧٦/١٢/٣١ .

٦ – تطبيقا لنص الفقرة الثانية من المادة ١٥ من القانون اذا كان العامل المستحق للترقية الى فئة ما لاستكمال المدد الكلية للترقية اليها – قد رقى فعلا الى هذه الفئة ولكن فى تاريخ لاحق لا ستكمال هذه المدد ، ترجع أقدميته فيها الى التاريخ المقرر للترقية طبقا للفقرة الأولى من المادة ١٥ المشار اليها أى اعتبارا من أول الشهر التالى لاستكمال المدة .

٧ – أخذا بما جاء بالمذكرة الايضاحية للقانون بند ١٩ فان الهدف من نص الفقرة الثانية من المادة ١٥ المشار اليها هو الرغبة في المساواة فى الأقدمية والمرتب بين من سبق ترقيته فى تاريخ متأخر عن التاريخ الذى يستحق الترقية فيه طبقا لأحكام هذا القانون ومن لم تسبق ترقيته بالفعل ولكنه سيرقي بأحكام هذا القانون ومن مقتضى ذلك أن يعامل كل منهما نفس المعاملة المقررة فى الفقرة (د) من المادة ١٦ من القانون بشأن تدرج المرتب والعلاوات الدورية ووضع حد أقصى لهذا التدرج .

٨ – فى مجال أعمال حكم المادة ١٦ من القانون يراعى ما يأتى :

(أ) أن آخر فئة واردة فى أى من الجداول المرافقة للقانون تعتبر الحد الأقصى للترقية الحتمية التي يجوز ترقية العامل الذى ينطبق غليه هذا الجدول اليها ، وغني عن البيان أن ذلك ينصرف الي الجدول الذى ينطبق أصلا على العامل أو الجدول الذى يختاره العامل باعتباره الجدول الأصلح له .

(ب) عدم استحقاق الترقية الا اعتبارا من اليوم التالى لزوال المانع عند استحقاقها وان كان زوال هذا المانع يقع فى تاريخ لاحق لانتهاء العمل بالقانون طالما كانت الترقية مستحقة فى فترة سريانه .

والمقصود بالمنع تلك الموانع التى حددها كل من القانونين رقمى ١٩٧١/٥٨ ، ١٩٧١/٦١ دون تلك التى تضعها الجهات الادارية تنفيذا لأحكام هذين القانونين .

(جـ) فى تدرج العلاوات لمن يستحق الترقية لفئة واحدة أو فئتين بالتطبيق لأحكام القانون يراعى مقدار وميعاد العلاوة للفئة المرقى اليها طبقا للقواعد والنظم السارية عند استحقاق تلك العلاوات .

(د) للعامل حق اختيار الجدول الذى يراه اصلح له وذلك بمقتضى طلب كتابى يقدمه للجهة التى يعمل بها .

٩ – فى مجال أعمال حكم المادة ١٧ من القانون يراعى ما يلى :

(أ) فى حالة توافر الشروط الواردة بالبنود أولا وثانيا وثالثا من هذه المادة تكون الترقية وجوبية على الفئات الخالية بالموازنة وعلى الفئات التى تنشأ فيها لهذا الغرض .

(ب) فى مجال الشرط الوارد بالبند ثالثا وهو ضرورة وصول مرتب العامل أول مربوط الفئة (١٤٤٠/٨٧٦ على الأقل) – يكون هذا الشرط متوفرا فى حالة ما اذا

وصل العامل الى هذا القدر بالتسوية ابتداء بالتطبيق لأحكام هذا القانون .

(جـ) فى حالة توافر الشرطين الواردين فى البندين أولا وثانيا دون البند ثالثا فتكون الترقية جوازية للسلطة المختصة بها ومن الطبيعى فان اعمال هذا الحكم منوط بوجود فئات ثانية شاغرة بالموازنة .

(د) ترتد أقدمية المستحقين للترقية اعمالا لحكم هذه المادة وذلك فى الفئة الثانية الى ١٩٧٤/١٢/٣١ أو ١٩٧٥/١٢/٣١ حسب الأحوال .

(هـ)تتم الترقية بالتطبيق لأحكام هذه المادة لمن يستحقون الترقية خلال عام ١٩٧٥ فى ١٩٧٥/١٢/٣١ وليس فى تاريخ سابق على ذلك وتعتبر أقدميتهم فى الفئة المرقين اليها اعتبارا من تاريخ الترقية وليس من تاريخ استكمال المدد .

خامسا : حساب مدد الخدمة :

قضت المادة ١٨ من القانون بأن يدخل فى حساب المدد الكلية المنصوص عليها فى المادة ١٧ وفى الجداول الملحقة بالقانون المدد التى لم يسبق حسابها فى الأقدمية من المدد المبينة بالنص ، ويهدف المشرع بذلك الى حساب هذه المدد التى كانت تحول القواعد السارية لحساب مدد الخدمة السابقة دون حسابها وذلك تيسيرا على العاملين وفى تطبيق نص المادتين ١٨ ، ١٩ من القانون يراعى ما يأتى :

١ - أن قواعد حساب مدد الخدمة السابقة المشار اليها فى المادتين ١٨ ، ١٩ لا تغير أو تعدل من قواعد ضم مدد الخدمة السابقة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ لان تلك القواعد هى القواعد العامة المستمرة فى حساب مدد الخدمة السابقة .

٢ - أن حساب مدد الخدمة السابقة بالتطبيق لنص المادتين ١٨ ، ١٩ يقتصر أثره على حساب المدد الكلية المنصوص عليها فى المادتين ١٥ ، ١٧ فى الجداول المرافقة للقانون .

ومن البديهى أن سريان هذه القواعد مرتبط بالمدة المقررة لسريان القانون أصلا والتى تنتهى فى ١٩٧٥/١٢/٣١ .

٣ - أن المدد التى يجوز حسابها ومع توافر شروط حسابها الواردة بالمادة ١٩ هى تلك التى قضيت الجهات الواردة بالفقرة «أ» من المادة ١٨ دون المدد التى قضيت فى جهات أخرى .

٤ - أن ما ورد بالبند السابق لا يخل أو يتعارض مع ما ورد بالبند «ب» من المادة ١٨ فى شأن حساب مدة - الخدمة الخاصة بالعامل الفنى أو المهنى والتى قضيت بالجهات الواردة بالبند المشار اليه اذ أن لكل من البندين أ ، ب مجاله فى التطبيق .

٥ - أن ما ورد بالبند (ج) من المادة ١٨ ورد عاما بدون تحديد وبذلك فالمدد المشار اليها تحسب فى مدة الخدمة بصرف النظر عن القواعد التى كانت تنظم هذه المدد من قبل .

٦ - أعضاء النقابات المهنية - بفرض اعتبارها من المرافق العامة لا يستفيدون من أحكام حساب مدد الخدمة الواردة بنص المادة ١٨ من القانون ، نظرا لأن هذه النقابات لم تؤل ملكيتها للدولة ، كما أن أعضاء هذه النقابات لا يعتبرون من العاملين بها ، اذ أن المقصود بالعاملين بهذه المرافق أن يتوافر فى شأنهم الصفة الوظيفية وان كان ذلك لا يمنع من إستفادتهم من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ الخاص بضم مدد الخدمة السابقة متى توافرت فيهم شروط تطبيقيه باعتبارهم يقومون بأعمال ومهن حره .

ويجب توافر الشروط المنصوص عليها فى المادة ١٩ من القانون وذلك حتى يمكن حساب مدة الخدمة السابقة للعامل وفى أعمال هذه الشروط يراعى مايأتى :

(أ) ألا تقل مدة الخدمة السابقة عن سنة سواء كان قد ضم بعضها طبقا لقواعد ضم مدد الخدمة السابقة أم لا وأن تكون هذه المدة سنة متصلة على الأقل ويجوز ضم مدة الى أخرى لاستكمال مدة السنة وبشرط ألا يوجد فاصل زمنى بين تلك المدد .

(ب) ألا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة سوء السلوك وهذا يتحقق فى حالة ما اذا كان انتهاء الخدمة بقرار أو حكم تأديبى أو كأثر لحكم جنائى أو كان بسبب الطرد من الخدمة العسكرية - قبل انتهائها - لسوء السلوك .

(جـ) أن طبيعة الأمور تقتضى عند حساب مدد التجنيد الا يتقيد ذلك بتوافر الشرط الثانى وهو «أن تكون قد قضيت فى وظيفة أو عمل مما يكسب العامل خبرة فى وظيفته الحالية» ذلك أن فى مدة التجنيد مدة الخدمة الالزامية أو الاستبقاء أو الاحتياط - يؤدى العامل العمل المنوط به بالقوات المسلحة فى أى مجال يحدد له دون ارتباط بمهنته أو مؤهله الدراسى الذى يتم التعيين على أساسه .

٨ - لحساب مدد الخدمة السابقة يجب أن يتقدم العامل بطلب الى لجنة شئون العاملين المختصة فى خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر القانون ويترتب على عدم تقديم هذا الطلب فى الميعاد المحدد عدم جواز النظر فى احتساب أية مدة من هذه المدد .

٩ - أن حساب مدد الخدمة السابقة يتم حتما بمجرد توفر الشروط المنصوص عليها فى المادة ١٩ دون أية شروط أخرى من الشروط الواردة فى قواعد حساب مدد الخدمة السابقة وذلك تحقيقا للحكمة التى قصدت من احتساب تلك المدد وعلى هذا الأساس فانه تحسب هذه المدد سواء كانت قضيت على درجة أو باليومية أو بالمكافأة الشاملة ما دامت الشروط الأخرى المنصوص عليها فى المادة ١٩ المشار اليها متوافرة .

١٠ - لا يحسب من مدد الخدمة السابقة فى المدة المحددة بالجداول المرفقة الخاصة بحملة المؤهلات الدراسية الا ما كان منها بعد الحصول على المؤهل وذلك بالتطبيق للفقرة الأولى من المادة ٢٠ من القانون .

١١ - تضمنت المادة ٢٠ من القانون قواعد خاصة لحساب المدد الكلية بالجداول المرافقة للقانون تكفل التيسير على العاملين المنتفعين بأحكامه بمراعاة مؤهلاتهم فى المجموعات الوظيفية المختلفة .

وفى تطبيق هذه المادة يراعى ما يأتى :

(أ) فى حساب مدة الخدمة الكلية اللازمة للترقية بالنسبة للأطباء المتفرغين تنقص هذه المدة بمدة مساوية لمدة التفرغ وتطبق هذه القاعدة سواء كانت تفرغ بطريق الندب لكادر كل الوقت أو بالنقل الى هذا الكادر بشرط ألا تتجاوز هذه المدة ثلاث سنوات .

(ب) تنقص المدة الكلية اللازمة للترقية بالنسبة للحاصل على شهادة الماجستير أو ما يعادلها بمقدار سنة ، ولا يستفيد من هذه القاعدة الا من كان حاصلا على شهادة الماجستير أو ما يعادلها والمقصود بالمعادلة هنا هو المعادلة العلمية طبقا لما تقرره الجهات العلمية المختصة .

(جـ) بالنسبة لمن حصل عل مؤهل عال أثناء الخدمة ونقلت فئته الى مجموعة الوظائف العالية قبل نشر هذا القانون ، يطبق عليه الجدول الثانى - الخاص بحملة المؤهلات المتوسطة ويدرج حسب المدة الكلية المقررة للترقية للفئات المختلفة وذلك حتى تاريخ حصوله على المؤهل العالى ثم يطبق عليه المدد البينية

الواردة بالجدول الأول الخاص بحملة المؤهلات العالية اعتبارا من تاريخ حصوله على المؤهل العالى فيرقى الى الفئة التالية لفئته بالكادر العالى بعد انقضاء المدة البينية وان كان بعضها قد قضى بالكادر المتوسط .

(د) بالنسبة لمن عين ابتداء وقبل نشر هذا القانون بمجموعة الوظائف العالية بعد حصوله على المؤهل العالى تحتسب المدة الكلية بالنسبة له اعتبارا من تاريخ تعيينه فى هذه المجموعة أو من تاريخ ترشيح زميله فى التخرج طبقا للقواعد المقررة فى القوانين المنظمة لتعيين الخريجين من حملة المؤهلات الدراسية أى التاريخين أفضل .

ومن مقتضى ما تقدم أنه عند تحديد تاريخ التعيين تراعى الأقدميات المختلفة التى تحددها لجنة القوى العاملة بالنسبة للمجندين أو أبناء المهجرين أو حملة بعض المؤهلات النوعية المختلفة ويعامل العامل أسوة بزملائه من الفئات المذكورة فيعامل نفس المعاملة التى تقررت بالنسبة لهم سواء كان مجندا أو من أبناء المهجرين .. ألخ .

١٢ – وتضمنت المادة ٢١ من القانون قواعد خاصة لحساب المدد الكلية بالجدولين الثالث والخامس المرافقين للقانون تكفل التيسير على العاملين غير المؤهلين المنتفعين بأحكامه فى المجموعات الوظيفية المختلفة وفى تطبيق هذه المادة يراعى مايأتى :

(أ) احتساب المدة التى قضيت فى الدرجتين الحادية عشرة والعاشرة مدة واحدة قضيت فى الفئة (١٤٤ - ٣٦٠) وغنى عن البيان أن حساب هذه المدة على هذا الأساس يقتصر أثره على تطبيق أحكام هذا القانون دون أن يمتد أثره الى القوانين الأخرى كالقانون ٢٨ لسنة ١٩٧٢ بشأن ترقية قدامى العاملين وذلك لخلو هذا القانون من نص مماثل .

(ب) بالنسبة للعامل الذى عين ابتداء بمجموعة الخدمات المعاونة أو الكتابية ثم نقل قبل نشر هذا القانون الى مجموعة الوظائف المهنية أو المكتبية ، تحسب المدد الكلية اللازمة للترقية على أساس اضافة مدة سبع سنوات أو مدة الخدمة التى قضيت فى وظائف عمال الخدمات المعاونة أو العمال الكتبة أيهما أقل الى المدة الكلية للترقية الى أى فئة من الفئات الواردة بالجدول الثالث أو الخامس ، وتحسب مدة خدمة العامل من تاريخ التعيين ابتداء فى وظائف الخدمات المعاونة أو الوظائف الكتابية .

وعلى ضوء ما تقدم يمكن تحديد ما اذا كان العامل يستحق الترقية من عدمه .

هذا علما بأن النقل من مجموعة الخدمات المعاونة الى وظائف المجموعة المهنية يتم باعادة تعيين العامل فى المجموعة المهنية مع مراعاة توافر شروط التعيين

فيها ومن هذه الشروط شرط اجتياز الامتحان الفنى المقرر فى هذا الشأن طبقا لأحكام كادر العمال أما النقل من وظائف العمال الكتبة الى مجموعة الوظائف المكتبية فيتم بنقل العامل في الموازنة العامة الى هذه المجموعة ونقل العامل اليها تبعا لنقل مهنته .

(جـ) تقضى قواعد كادر العمال أن يتم امتحان الصبى أو الاشراق أو مساعد الصانع بعد انقضاء خمس سنوات من تعيينه فاذا نجح يعين على الفئة التاسعة المقررة لدرجة صانع دقيق بشرط وجود فئات تاسعة خالية ونظرا لعدم وجود درجات صانع دقيق خالية فى كثير من الجهات لذلك فقد انقضى على هؤلاء مدد طويلة دون وضعهم على الفئة التاسعة .

وعلاجا لحالة هؤلاء تقضى الفقرة «ج» من المادة ٢١ باعتبارهم شاغلين للفئة (١٦٢ – ٣٦٠) التاسعة من تاريخ انقضاء سبع سنوات من تاريخ دخول الخدمة ما لم يكن قد شغل هذه الفئة أو ما يعادلها فى تاريخ سابق .

(د) بالنسبة لمن يعين فى غير أدنى الفئات المقررة للتعيين فى الجدول المعامل به تخفض المدة الكلية اللازمة للترقية بالنسبة له بما يعادل المدة اللازمة للترقية من فئة بداية التعيين الى الفئة التى تم تعيينه بها .

سادسا : العلاوات :

أن مناط الافادة من الحكم الوارد بالمادة ٢٣ من قانون تصحيح أوضاع العاملين أن يكون العامل فى أعلى فئة فى المستوى ووصل مرتبه فيها الى نهاية هذا المستوى دون استحقاقه للترقية الى الفئة المالية فى المستوى الأعلى ، ويراعى فى منحه العلاوة المقررة الا تكون هناك موانع للترقية فضلا عن موانع استحقاق العلاوات الدورية .

تحريرا فى ١٩٧٥/٦/١٧

وكيل الوزارة
رئيس قطاع العاملين
«على زين الدين البيلاوى»

قرار رقم ٦٢٤ لسنة ١٩٧٨

بشأن تقييم بعض المؤهلات الدراسية تنفيذا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام

نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير شئون مجلس الوزراء وشئون السودان

بعد الاطلاع على القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة .

وعلى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام .

وعلى قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٢ بتسوية حالة الحاصلين على بعض المؤهلات الدراسية .

وعلى القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

وعلى قرارى وزير المالية رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٣ ، ٣٦٧ لسنة ١٩٧٤ بشأن تحديد المعاملة المالية وتسوية حالة الحاصلين على بعض المؤهلات الدراسية .

وعلى قرارات وزير التنمية الادارية رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٥ ورقم ١ لسنة ١٩٧٦ ، ورقم ٤ لسنة ١٩٧٦ بتقييم بعض المؤهلات الدراسية تنفيذا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

وعلى توصيات لجنة تحديد المستوى المالى للمؤهلات الدراسية المشكلة وفقا لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه .

قـــرر :

(المادة الأولى)

تعتمد الشهادات والمؤهلات الدراسية فوق المتوسطة الآتى ذكرها فيما يلى والتى يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها سنتان تالية للحصول على الشهادات المتوسطة وذلك للتعيين فى وظائف الفئة (١٨٠/٣٦٠) بمرتب ٢٠٤ جنيهات سنويا وأقدمية افتراضية مدتها سنتان .

شهادة مركز تدريب الصناعات الالكترونية لشركة بنها للصناعات الالكترونية أحد مراكز التدريب التابعة للمؤسسة المصرية العامة للمصانع الحربية وصناعات الطيران وشركاتها .

شهادة مراكز تدريب مهنى القوات الجوية المسبوقة بالثانوية العامة أو ما يعادلها .

(المادة الثانية)

تعتمد الشهادات والمؤهلات الدراسية فوق المتوسطة الآتى ذكرها فيما يلى والتى يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها سنة تالية للحصول على الشهادات المتوسطة وذلك للتعيين فى وظائف الفئة (١٨٠/٣٦٠) بمرتب ١٩٢ جنيها سنويا وبأقدمية افتراضية مدتها سنة .

شهادة التدريب التى تمنحها مراكز التدريب الصناعى المسائية (شعبة الرسم الميكانيكى) .

اجازة الطيران الخاصة حرف (أ) المسبوقة بالشهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها .

شهادة الأهلية فى التلغراف والتليفون اللاسلكى من الدرجة الأولى التي تمنح بعد الحصول على الثانوية العامة أو ما يعادلها وشهادة الأهلية من الدرجة الثانية .

(المادة الثالثة)

تعتمد الشهادات والمؤهلات الدراسية المتوسطة الآتى ذكرها فيما يلى للتعيين فى وظائف الفئة (١٨٠/٣٦٠) جنيها .

شهادة خريجى مراكز التدريب المهنى التابعة للمؤسسة المصرية العامة للمصانع الحربية وصناعة الطيران .

شهادة النقل من السنة الثالثة الى السنة الرابعة بالمدارس الصناعية نظام الخمس سنوات دفعات من ١٩٣٨ حتى ١٩٥٥ .

اجازة طيران تجارى حرف (ب) المسبوقة بالابتدائية القديمة أو ما يعادلها .

دبلوم التجارة من كلية سان جورج التجارية بالاسكندرية دفعات من ١٩٦١ حتى ١٩٥٩ .

شهادة خريجى مدرسة التلمذة الصناعية بمصانع السكر بأبو قرقاص المسبوقة بالاعدادية العامة أو ما يعادلها .

شهادة خريجى مدرسة التلمذة الصناعية بمصانع السكر بأرمنت المسبوقة بالاعدادية العامة أو ما يعادلها .

شهادة خريجى مدرسة التلمذة الصناعية بمصانع السكر بكوم أمبو ونجع حمادى المسبوقة بالاعدادية العامة أو ما يعادلها .

شهادة خريجى مدرسة التلمذة الصناعية بمصانع السكر بالحوامدية المسبوقة بالاعدادية العامة أو ما يعادلها .

(المادة الرابعة)

تعتمد الشهادات والمؤهلات الدراسية الأقل من المتوسطة الآتى ذكرها فيما يلى للتعيين فى وظائف الفئة (١٦٢/٣٦٠) .

شهادة الأهلية فى اللاسلكى من الدرجة العامة والدرجة الخاصة المسبوقة بالشهادة الاعدادية .

(المادة الخامسة)

فى تطبيق أحكام هذا القرار على حملة المؤهلات الدراسية المشار اليها فى المواد السابقة الموجودين فى الخدمة فى تاريخ نشر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام يراعى أحكام المادة الثامنة من هذا القانون وذلك بالنسبة لتحديد أقدمياتهم فى الفئات المقررة لمؤهلاتهم أو تدرج مرتباتهم بها .

كما يراعى بالنسبة لمن يعين من حملة هذه المؤهلات اعتبارا من تاريخ نشر هذا القانون الأحكام المنصوص عليها فى المادة الرابعة منه .

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به اعتبارا من ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ تاريخ العمل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

صدر برياسة مجلس الوزراء فى ٢٩ صفر سنة ١٣٩٨ (٧ فبراير سنة ١٩٧٨)

كتاب دورى رقم ١٨ لسنة ١٩٨٤

بشأن سريان أحكام القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦١ على العاملين بالقطاع العام فى ظل العمل بأحكام القانونين رقمى ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، ٩٧ لسنة ١٩٨٣

السيد/الدكتور المهندس وزير الصناعة والثروة المعدنية

تحية طيبة وبعد

سبق أن اذاع الجهاز الكتاب الدورى رقم ١٤ لسنة ١٩٧٩ بشأن الحد الأقصى للمبالغ التى يجوز أن يحصل عليها العامل خلال سنة مالية باحدى وحدات القطاع العام .

والتى انتهت فيه ادارة الفتوى استنادا الى المادة الأولى من القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦١ المعدل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٦٣ التى تنص على أنه «لا يجوز أن يزيد على خمسة الاف جنيه (خمسون الف ليرة) سنويا مجموع ما يتقاضاه رئيس مجلس الادارة أو عضو مجلس الادارة المنتدب أو عضو مجلس الادارة أو أى شخص يعمل فى أى هيئة أو مؤسسة عامة أو شركة أو جمعية بصفته موظفا او مستشارا او بأى صفة أخرى سواء صرفت اليه المبالغ بصفة مكافأة أو راتب أو بدل حضور أو بأى صورة أخرى» .

هذا وقد ثار التساوى عن مدى سريان أحكام القانون ١١٣ لسنة ١٩٦١ على العاملين بالقطاع العام فى ظل العمل بأحكام القانونين رقمى ١٥٩ لسنة ١٩٨١ باصدار قانون الشركات المساهمة ، ٩٧ لسنة ١٩٨٣ باصدار قانون هيئات القطاع العام .

وبعرض الموضوع على اللجنة الثالثة لقسم الفتوى بمجلس الدولة انتهت بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٨٤/١/٢٣ الى خضوع العاملين بالقطاع العام لأحكام القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليه وذلك فى الفترة السابقة على العمل بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ وعدم خضوعهم لأحكامه بعد العمل بهذا القانون فى ١٩٨٣/٨/٥ .

رجاء التفضل بالاحاطة والتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم لمراعاة ما تقدم .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

تحريرا فى : ١٩٨٤/٥/١٣

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

دكتور/حسن توفيق

* * *

كتاب دورى رقم ١٩ لسنة ١٩٨٤

بشأن أحقية العاملين الذين سويت حالاتهم طبقا لاحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته فى العلاوات الدورية المستحقة لهم فى ١٩٧٦/١/١ ، ١٩٧٧/١/١

السيد/الدكتور المهندس وزير الصناعة والثروة المعدنية

تحية طيبة وبعد

الحاقا لكتاب الجهاز المركزى للتنظيم والادارة الدورى رقم ١ لسنة ١٩٨٣ بشأن استحقاق العاملين المرقين الى فئتين ماليتين

الأولى بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والثانية بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ للفروق المالية المترتبة على الترقية الأخيرة اعتبار من ١٩٧٥/١/١١ والعلاوة الدورية المستحقة فى ١٩٧٦/١/١ .

وقد ثار التساؤل عن مدى استحقاق العاملين الذين سويت حالاتهم طبقا لاحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بعد مد العمل بأحكام البابين الثالث والرابع حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ للعلاوة الدورية المستحقة فى ١٩٧٦/١/١ وفى ١٩٧٧/١/١ .

وبعرض الموضوع على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة وانتهى رأيها بجلسة ١٩٨٤/١/١٨ (صادر برقم ٢٥٨ فى ١٩٨٤/٣/١٤ ملف رقم ١٩٦٧/٤/٨٦) الى أحقية العاملين الذين سويت حالاتهم طبقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بعد مد العمل بأحكام الباب الثالث والرابع حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ للعلاوة الدورية المستحقة فى ١٩٧٦/١/١ ، ١٩٧٧/١/١ وذلك ما لم يتوافر فى شأنهم الحظر الوارد فى الفقرة (ج) من المادة الثانية من مواد اصدار القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

برجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم لمراعاة ما تقدم

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،

تحريرا فى : ١٩٨٤/٥/١٣

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

دكتور / حسن توفيق

كتاب دورى رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٤

بشأن تقييم بعض المؤهلات الدراسية تنفيذا للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام

السيد/الدكتور المهندس وزير الصناعة والثروة المعدنية

تحية طيبة وبعد :

صدر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وتضمنت المادة (٧) منه حكما من مقتضاه أن يصدر قرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية بالتقييم المالى للمؤهلات الدراسية بعد موافقة اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٨) فقرة (٢) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ – بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

وقد سبق أن انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٨٣/٥/٤ ملف (٦١٩/٣/٨٦) الى استمرار مباشرة لجنة التقييم المالى للمؤهلات المنوه عنها آنفا بدعوة من وزير الدولة للتنمية الادارية للنظر فى التقييم المالى للمؤهلات التى سبق تقييمها علميا .

وفى ضوء ما تقدم فقد صدر قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الادارية رقم ٢٩٦٩ لسنة ١٩٨٤ متضمنا فى مادته الأولى النص الآتى :

«تعتبر الشهادتان الآتى ذكرهما من المؤهلات الأقل من المتوسطة وتعتمد كل منهما للتعيين فى وظائف الفئة (١٦٢ / ٣٦٠) التاسعة من فئات القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين بالقطاع العام .

١ – شهادة مدرسة ومركز تدريب فلاحة البساتين بالقناطر الخيرية التابع لوزارة الزراعة .

٢ – شهادة القسم الراقى للشعبة التجارية بمركز الثقافة الحرة التابع لوزارة الثقافة .

٣ – كما تضمنت المادة الثانية من القرار سالف الذكر أن ينشر بالوقائع المصرية ويعمل به اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

ويرجو الجهاز التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم اجراء التسوية على حملة هذين المؤهلين طبقا للأحكام الواردة بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والجداول المرافقة له اعتبارا من ١٩٧٤/١٢/٣١ .

كما يرجوا الجهاز التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم سرعة الانتهاء من التنفيذ قبل ١٩٨٤/٦/٣٠ حفاظا على الحقوق المترتبة لهؤلاء العاملين .

وتفضلوا بقبول فائق الأحترام

تحريرا فى : ١٩٨٤/٥/١٥

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

دكتور / حسن توفيق

كتاب دورى رقم ٢١ لسنة ١٩٨٤

بشأن المؤهلات التى يمنح لحامليها الزيادة المنصوص عليها بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ فى شأن تسوية حالات بعض العاملين

السيد/الدكتور المهندس وزير الصناعة والثروة المعدنية

تحية طيبة وبعد :

فقد صدر القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ فى شأن تسوية حالات بعض العاملين وتضمن البندين ٢ ، ٣ من المادة الأولى منه حكما من مقتضاه منح زيادة فى ١٩٨٤/١/١ تعادل علاوتين من علاوات الدرجة التى يشغلها العامل فى هذا التاريخ بحد أدنى خمسة جنيهات شهريا ولو تجاوز بها نهاية مربوط الدرجة .

وذلك لحملة بعض المؤهلات الدراسية التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية بالاتفاق مع وزير الدولة للتعليم والبحث العلمى .

وقد أذاع الجهاز الكتاب الدورى رقم ١١ لسنة ١٩٨٣ بطلب موافاته بالمقترحات بشأن المؤهلات التى يتوافر فى شأنها حكم البندين سالفى الذكر تمهيدا لاتخاذ اللازم لاستصدار القرار المشار اليه .

وبتاريخ ٨ مايو ١٩٨٤ أصدر السيد وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الادارية القرار رقم ٢٩٧٨ لسنة ١٩٨٤ بتحديد المؤهلات التى يمنح حاملوها الزيادة المقررة بالمادة الأولى من القانون سالف الذكر .

وقد حددت المادة الأولى من القرار المشار اليه المؤهلات التى يتوافر بشأنها الشروط الواردة بالفقرة الأولى من البند الثانى من المادة الأولى من القانون سالف الذكر وهى :

١ - الشهادة الابتدائية للصناعات .

٢ - شهادة اتمام الدراسة الزراعية الابتدائية .

٣ - الشهادة الأولية الراقية للبنات .

٤ - شهادة مدرسة التربية النسوية .

٥ - شهادة مدرسة الزراعة العملية (المكاتب الزراعية) .

٦ - شهادة التجارة الابتدائية للبنين والبنات .

٧ - شهادة الزائرات الصحيات .

٨ - شهادة فلاحة البساتين والحدائق .

كما حددت المادة الثانية من القرار سالف الذكر المؤهلات التى يتوافر بشأنها الشروط الواردة بالفقرة الثانية من البند الثانى من المادة الأولى من هذا القانون وهى :

١ - شهادة اتمام الدراسة الاعدادية الصناعية .

٢ - شهادة اتمام الدراسة بمعاهد التخصص المهنى بنين وبنات .

٣ - شهادة اتمام الدراسة الاعدادية الفنية للبنات (أقسام صناعية وتجارية ونسوية) .

كما حددت المادة الثالثة من القرار المؤهلات التى يتوافر فى شأنها الشروط الواردة فى البند الثالث من المادة الأولى من القانون المشار اليه وهى :

١ – شهادة الثقافة العامة بنين وبنات .

٢ – دبلوم التجارة المتوسطة قسم عام والذى مدة دراسته أربع سنوات بعد الشهادة الابتدائية القديمة .

٣ – دبلوم مدارس الزراعة المتوسطة نظام قديم والذى مدة دراسته ٣ سنوات بعد شهادة الدراسة الابتدائية القديمة الى جانب سنة تمرينيه .

ويود الجهاز أن يشير الى التعليمات التنفيذية للقانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ والمذاعة بالكتاب الدورى رقم ١٠ لسنة ١٩٨٤ وما جاء بها متعلقا بشروط التطبيق بالنسبة لحملة هذه المؤهلات الدراسية للعاملين بالحكومة أو بالقطاع العام وتوضح أن حملة المؤهلات المحددة بالتطبيق للبند الثالث من المادة الأولى من القانون المشار اليه لا تمنح الزيادة لمن يعملون بالقطاع العام .

كما يرجو الجهاز التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم سرعة التطبيق على العاملين من حملة هذه المؤهلات والتى تتوافر فيهم شروط التطبيق بمنحهم الزيادة المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ وذلك اعتبارا من ١٩٨٤/١/١ .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،

تحريرا فى : ١٩٨٤/٥/١٥

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

دكتور / حسن توفيق

قانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨١

بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ فى شأن العاملين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية(*) .

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة الأولى من القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ فى شأن العاملين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية ، النص الآتى :

«يمنح العاملون غير الحاصلين على المؤهلات الدراسية الموجودون بالخدمة فى ١٩٧٤/١٢/٣١ بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والذين تنظم شئون توظفهم كادرات خاصة أقدمية اعتبارية قدرها سنتان فى الفئات المالية التى كانوا يشغلونها أصلا أو التى أصبحوا يشغلونها فى ذلك التاريخ بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

ويعتد بهذه الأقدمية الاعتبارية عند تطبيق القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن قواعد الترقية بالرسوب الوظيفى وكذلك عند

(*) الجريدة الرسمية العدد ٢٨ فى ١٩٨١/٧/٩ .

تطبيق قواعد الرسوب الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٢ لسنة ١٩٧٦ وبالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٨ .

ويمنح العاملون غير الحاصلين على المؤهلات الدراسية الموجودون بالخدمة فى ١٩٨٤/١٢/٣١ على فئات بالقطاع العام أقدمية اعتبارية قدرها سنتان فى الفئات التى كانوا يشغلونها أصلا أو اصبحوا يشغلونها فى ذلك التاريخ بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

ويعتد بهذه الأقدمية المنصوص عليها فى الفقرات السابقة عند تطبيق حكمى المادة ١٠٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ١٠٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام بحيث لا يقل ما يحصل عليه العامل بالتطبيق لحكمها عن بداية ربط الأجر المقرر للوظيفة المنقول اليها أو علاوتين من علاواتها أيهما أكبر حتى ولو تجاوز بهما نهاية مربوطها وذلك اذا كان النقل قد تم من الفئة التى منح بها الاقدمية الاعتبارية على الا يؤثر ذلك على موعد العلاوة الدورية .

ولا يجوز الاستناد الى هذه الأقدمية للطعن فى قرارات الترقية الصادرة قبل العمل بأحكام هذا القانون .

(المادة الثانية)

يضاف الى القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه مادة جديدة برقم ٧ (مكررا) نصها الآتى :

مع عدم الاخلال بنص المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم مجلس الدولة يكون ميعاد رفع الدعوى الى المحكمة المختصة سنة واحدة من تاريخ نشر هذا القانون وذلك فيما يتعلق بالمطالبة بالحقوق التى نشأت بمقتضى أحكام هذا القانون أو بمقتضى أحكام القوانين أرقام ١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ ، ٢٢ لسنة ١٩٧٨ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٢ لسنة ١٩٧٦ وقرارى نائب رئيس الوزراء رقمى ٧٣٩ لسنة ١٩٧٣ ، ٢٣٢ لسنة ١٩٧٤ وقرارى وزير الخزانة رقمى ٣٥١ لسنة ١٩٧١ ، ٤٢٠ لسنة ١٩٧٢ ، ولا يجوز بعد هذا الميعاد تعديل المركز القانونى للعامل استنادا الى أحكام هذه التشريعات على أى وجه من الوجوه الا اذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائى نهائى .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من أول يوليه سنة ١٩٨٠ .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ؟

صدر برئاسة الجمهورية فى ٣ رمضان سنة ١٤٠١ (٤ يوليه سنة ١٩٨١) .

قرار النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء[1]
رقم ٩٧٩ لسنة ١٩٨١
فى شأن قواعد التصرف فى ثلث الأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين بالقطاع العام

النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء :

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ باصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام المعدل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٨١ :

وعلى القانون رقم ٢١٥ لسنة ١٩٨٠ بالغاء صندوق الطوارىء ؛ وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٧٠ لسنة ١٩٨١ فى شأن التفويض فى بعض الاختصاصات ؛

وعلى ما عرضه وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة ؛

قــرر :

(المادة الأولى)

على كل شركة من شركات القطاع العام أن تورد كل ستة شهور ثلث حصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين بها للجهتين التاليتين بالنسبة الموضحة قرين كل منهما :

---

(١) الجريدة الرسمية العدد رقم ٥٠ بتاريخ ١٩٨١/١٢/١٠ .

٨٥٪ الى المؤسسة الثقافية العمالية :
١٥٪ الى المؤسسة الاجتماعية العمالية :
وتلتزم كل من المؤسستين المشار اليهما بتخصيص حصيلة الأموال اليها للتصرف فيها فى الأغراض الثقافية والاجتماعية للعاملين عامة .

(المادة الثانية)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره ؛

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٧ صفر سنة ١٤٠٣ (٣ ديسمبر سنة ١٩٨١)

★ ★ ★

لائحة التحقيق والجزاءات

اولا : اجراءات التحقيق :

(أ) سلطة التحقيق :

١ - يكون التحقيق مع شاغلى الوظائف العليا بمعرفة النيابة الادارية وذلك بناء على طلب رئيس مجلس الادارة - وتتولى الادارة القانونية بالشركة اعداد ما يلزم من تقارير أو مذكرات يطلبها رئيس مجلس الادارة لارسالها الى النيابة الادارية .

٢ - بالنسبة لرئيس مجلس الادارة يكون التحقيق معه بمعرفة النيابة الادارية بناء على طلب رئيس الجمعية العمومية للشركة .

٣ - وتختص الادارة القانونية بالتحقيق فيما يحال اليها من مخالفات بالنسبة لباقى العاملين بالشركة .

(ب) مباشرة التحقيق :

١ - يكون التحقيق كتابة وبصفة سرية ويقوم المحقق بتسجيل كل اجراء يتخذه فى محضر التحقيق أولا بأول . ويثبت التحقيق فى محاضر بأرقام مسلسلة يصدر كل منها بذكر تاريخ ومكان وساعة فتح واتمام المحضر واسم المحقق وتذيل كل ورقة بتوقيعه ويسبق سؤال كل مخالف أو شاهد بيان اسمه ثلاثيا وسنه ووظيفته ودرجته ومحل اقامته .

ويجب على المحقق أن يوقع على كل ملحوظة أو مواجهة تتم بين الشهود أو بين الشهود والعامل المنسوب اليه المخالفة ويكون ذلك دون تحشير أو شطب واذا وقع خطأ فيوضع بين

قوسين ويكتب عليه كلمة (صح) وتوقع منه . ويجب أن يتضمن المحضر توقيع أو ختم أو بصمة كل من تسمع أقواله فى التحقيق بعد تدوينها ، فاذا امتنع أثبت المحقق ذلك فى محضره مع تسجيل ما قد يبديه من أسباب .

٢ - يثبت المحقق بمجرد احالة مذكرة التبليغ اليه ملخصا وافيا بمضمون البلاغ أو الواقعة محل التحقيق بعد دراستها وفحصها وكذا اسم طالب التحقيق أو المبلغ فى محضر يذيله مع تحديد اقرب موعد للتحقيق ويخطر به كتابة العامل المنسوب اليه ارتكاب المخالفة ويتضمن الاخطار استدعاءه لسماع اقواله مع تحديد الزمان والمكان واسم المحقق والمخالفة المنسوبة اليه وذلك قبل اجراء التحقيق بوقت كاف وملائم .

فاذا امتنع العامل عن استلام اخطار الاستدعاء المرسل اليه والتوقيع بالعلم ، يعلق الاخطار بلوحة الاعلانات بالقسم الذى يعمل به بعد التأشير على ذلك من مدير الادارة أو رئيس القسم التابع له المخالف مع اخطار الادارة القانونية كتابة بالواقعة ويعتبر ذلك بمثابة استلام الاخطار .

فاذا تخلف العامل بعد ذلك عن الحضور فى الميعاد المحدد للتحقيق معه بدون سبب أو عذر مقبول ، فان عدم حضوره يعتبر تسليما منه بالمخالفة المنسوبة اليه ، ويكون لجهة التحقيق بعد اثبات ذلك فى المحضر السير فى اجراءات التحقيق واتخاذ القرار فى غيبة العامل .

أما اذا حضر العامل ورفض الادلاء بأقواله أو أدلى بها ورفض التوقيع عليها يثبت المحقق ذلك فى المحضر ويكون لجهة التحقيق الاستمرار فى التحقيق والتصرف فى المخالفة .

٣ - يتناول التحقيق ما يكشف عن مخالفات ولو لم يتضمنها التبليغ .

٤ - يجب أن يتضمن طلب الاحالة للتحقيق شرحا للمخالفة والنتائج التى ترتبت عليها .

فاذا لم يتضمن البلاغ نسبة مخالفة محددة الى عامل معين فتسمع أقوال المبلغ ، فاذا أسفر التحقيق عن نسبة مخالفة محددة الى عامل معين وجب استجوابه ومواجهته بما يكون قد تجمع من أدلة أو قرائن أسفر عنها التحقيق وتحقيق أوجه دفاعه بما فى ذلك الاعذار المخففة للمسئولية .

ويجب أن تكون مواجهة المخالف بما هو منسوب اليه على نحو دقيق دون لبس أو غموض أو وصف عام . فاذا أقر بما هو منسوب اليه فعلى المحقق اثبات ذلك مع استجوابه تفصيلا .

أما اذا نفى المخالف ما هو منسوب اليه فعلى المحقق مواجهته بأدلة الاثبات والتحقق من دفاعه وأدلته وشهود النفى .

ومع ذلك يجوز للمحقق فى حالة الضرورة أو الاستعجال أن يقرر اتخاذ الاجراءات كلها أو بعضها فى غيبة المخالف على أن يحاط بها علما بعد اتمامها .

٥ - يجوز للمختص بتوقيع الجزاء أن يجرى الاستجواب أو التحقيق شفاهة اذا كان الحد الأقصى للجزاء عن المخالفة الانذار

أو الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام على أن يثبت مضمونه بالقرار الصادر بتوقيع الجزاء .

٦ – للعامل المحال للتحقيق الاطلاع على كافة أوراق التحقيق وتقديم ما يشاء من مستندات تؤيد دفاعه .

٧ – للمحقق أن يقوم باجراء معاينة لمكان الواقعة واثبات كل ما يتبينه على وجه الدقة فى المحضر أو فى محضر مستقل .

وللمحقق أيضا الانتقال الى أى جهة أخرى اذا اقتضى التحقيق ذلك للاطلاع على الأوراق أو لسؤال أشخاص تعذر حضورهم بسبب المرض أو نحوه .

وفى حالة الاطلاع على السجلات والأوراق يجب اثبات ذلك فى المحضر بملخص واف والتأشير على كل ورقة يطلع عليها بكلمة نظر مع التوقيع واثبات تاريخ الاطلاع .

كما يمكن ضم تلك الأوراق أو السجلات للمحضر أو أية أوراق يستلزم التحقيق التحفظ عليها .

ويجوز للمحقق أن يطلب صورا من أية أوراق لا يستلزم التحقيق التحفظ على أصولها أو تدعو المصلحة العامة الى عدم ارفاقها .

٨ – للمحقق أن يطلب من رئيس مجلس الادارة أو مديرى عموم المصانع تشكيل لجنة فنية لتقديم التقارير الفنية التى يرى المحقق لزومها للوصول الى الحقيقة على أن تعتمد من رئيس مجلس الادارة أو مديرى عموم المصانع .

٩ – للمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معهم التحقيق الاستماع الى الشهود ، ويجب على كل من يدعى لسماع شهادته من العاملين بالشركة أو بالمصانع أن يبادر الى ذلك فان امتنع عن الحضور أو تخلف يعتبر ذلك التصرف منه خروجا على مقتضى الواجب الوظيفى .

ويجب اثبات صلة الشاهد بالعامل المنسوب اليه المخالفة وعند امتناع الشاهد عن التوقيع يثبت ذلك بالمحضر وسببه .

ويكون توجيه الأسئلة من العامل المحال الى التحقيق الى الشهود عن طريق المحقق .

١٠ – اذا تبين للمحقق شبهة تزوير فى ورقة من الأوراق أو أحد السجلات أو الملفات التى أطلع عليها فعليه أن يقوم بالتحفظ عليها الى أن يتم التصرف فى التحقيق .

١١ – اذا كشف التحقيق عن شبهة وقوع جريمة من الجرائم التى تختص النيابة العامة برفع الدعوى العمومية عنها بغير شكوى أو طلب وجب على المحقق عرض الموضوع فورا على السلطة الآمرة بالتحقيق لاصدار الأمر بابلاغ النيابة العامة أو استكمال التحقيق ، ولا يترتب على ابلاغ النيابة العامة الاخلال بحق جهة الادارة فى توقيع الجزاء التأديبى فيما ثبت فى حق المخالف .

١٢ – اذا رأى المحقق أن مصلحة التحقيق مع أحد العاملين تقتضى وقفه احتياطيا فعليه أن يعرض الأمر على رئيس مجلس الادارة بمذكرة تتضمن موضوع التحقيق ومبرراته والمدة التى يقدرها للايقاف بما لا يجاوز ثلاثة أشهر .

وبالنسبة لاعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية وأعضاء مجلس الادارة المنتخبين يكون وقفهم عن العمل بقرار من السلطة القضائية المختصة ويسرى فى شأنهم الاحكام الخاصة لمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الأجر .

وبالنسبة لرئيس مجلس ادارة الشركة وأعضاء مجلس الادارة المعينين فيكون وقفهم عن العمل بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة ويسرى فى شأنهم أيضا الاحكام السابقة .

١٣ – تقوم الادارة القانونية قبل اعداد المذكرة بنتيجة التحقيق بطلب بيان بحالة العامل الوظيفية ودرجته وأجره الشهرى والمخالفات والجزاءات التى تكون قد وقعت عليه خلال الشهور الستة الأخيرة للمخالفة المطلوب مجازاته عنها .

١٤ – على المحقق فور انتهاء التحقيق اعداد مذكرة تتضمن :

(أ) بيانا وافيا بموضوع البلاغ أو الشكوى والتحقيق فيما تضمنه من مناقشة الوقائع والادلة والقوانين المطروحة مع بيان مدى صحة كل واقعة ومدى نسبتها الى عامل معين وما ينطوى عليه من خروج على مقتضى الواجب فى أعمال الوظيفة .

ويخلص فى النهاية الى تحديد الوصف القانونى للواقعة أو الوقائع موضوع التحقيق مع تحديد مواد الاسناد بالنسبة الى كل مخالفة على حدة والظروف المشددة أو المخففة للواقعة أو الوقائع محل التحقيق .

(ب) الرأى الذى ينتهى اليه من حيث تقرير المسئولية مع اثبات الجزاء المقترح توقيعه على العامل بما يتفق ولائحة الجزاءات أو تقرير الحفظ أو طلب الاحالة الى النيابة العامة وترفع هذه المذكرة معتمدة من مدير عام الادارة القانونية أو من يفوضه الى السلطة المختصة بتوقيع الجزاء للتصرف .

١٥ – يكون حفظ التحقيق مؤقتا أو قطعيا للأسباب الآتية .

أولا – الحفظ المؤقت :

(أ) لعدم معرفة الفاعل .

(ب) لعدم كفاية الأدلة .

ثانيا – الحفظ القطعى :

(أ) لعدم الصحة .

(ب) لعدم المخالفة .

(جـ) لعدم الأهمية .

(د) لسابقة الفصل فى موضوع المخالفة .

(هـ) للاعفاء من الجزاء تطبيقا لنص الفقرة الثانية من المادة ٨٠ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام .

(و) سقوط الدعوى التأديبية طبقا لأحكام المادة ٩٣ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(ز) للوفاة .

١٦ - يجوز للسلطة المختصة بتوقيع الجزاء أن تعيد الأوراق لاستيفاء التحقيق ، وعلى المحقق تنفيذ ذلك فى أقرب وقت واعادتها بمذكرة جديدة يثبت فيها ما يراه على ضوء ما تم من استيفائه للتحقيق .

ثالثا - سلطة توقيع الجزاء :

(أ) لشاغلى الوظائف العليا : كل فى حدود اختصاصاته توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة بحيث لا يزيد مدته فى المرة الواحدة عن ١٥ يوما وذلك بالنسبة للعاملين شاغلى وظائف الدرجة الثالثة فما دونها .

(ب) لرئيس مجلس الادارة : توقيع الجزاءات التالية على العاملين شاغلى وظائف الدرجة الثالثة فما دونها .

١ - الانذار .
٢ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
٣ - الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة .
٤ - الحرمان من نصف العلاوة .
٥ - الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .
٦ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لاتزيد عن سنتين .

٧ – خفض الأجر فى حدود علاوة .
٨ – الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة .

أما بالنسبة الى جزاءات الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفـض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذى كان عليه قبل الترقية . والاحالة الى المعاش والفصل من الخدمة .. فيتعين الاحالة الى المحكمة التأديبية مع الالتزام بنص المادة ٨٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام فيما يتعلق بجزائى الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، حيث يجب عرض الأمر على اللجنة الثلاثية المشكلة بالنص المشار اليه .

(جـ) لمجلس الادارة : توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ٨٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام على العاملين شاغلى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها عدا أعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين وأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية مع الالتزام بما ورد بنص المادة ٨٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنسبة لجزائى الفصل أو الاحالة الى المعاش .

(د) لرئيس الجمعية العمومية للشركة سلطة توقيع جزائى : التنبيه أو اللوم بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة كما له سلطة توقيع الجزاءات الواردة بالبنود من ١ الى ٨ من المادة ٨٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أعضاء مجلس التشكيلات النقابية فيما

عدا جزاء الوقف عن العمل فيكون بناء على حكم من السلطة القضائية المختصة ، أما بالنسبة لجزائى الفصل والاحالة الى المعاش فيكون من اختصاص المحكمة التأديبية مع الالتزام بنص المادة ٨٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام .

رابعا – أحكام عامة :

١ – تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالشركة والوحدات التابعة لها فى أى جهة من جهات الجمهورية وتطبق عليهم الجزاءات وفقا لما هو مبين بجدول الجزاءات المرافق .

٢ – لكل شركة أن تضيف الى هذه اللائحة المخالفات والجزاءات التى تتفق وطبيعة العمل بها مع مراعاة أحكام القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام وما قد يصدر من قوانين أو قرارات أخرى .

٣ – يخطر العامل كتابة بالجزاء الذى توقع عليه ومقداره وكذلك الجزاء الذى يتعرض له فى حالة تكرار المخالفة ، واذا امتنع العامل عن استلام اخطار الجزاء ، يرسل اليه على عنوانه الثابت بملف خدمته بكتاب موصى عليه . وبالنسبة لجزاء الانذار أو الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام فانه يكتفى بالاعلان عن الجزاء فى مكان ظاهر فى حالة رفض الاستلام .

٤ – يحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة .

٥ – فى حالة تعدد المخالفات المنسوبة الى العامل تعتبر كل مخالفة مستقلة عن الأخرى من حيث توقيع الجزاء ولو كانت من

نوع واحد ويراعى التدرج فى توقيع الجزاء المشدد حسب أسبقية تاريخ ارتكاب المخالفة .

٦ - اذا ارتكب العامل مخالفة تختلف فى نوعها عن مخالفة أخرى سبق توقيع جزاء عنها يعامل بالنسبة للمخالفة الجديدة على الأساس المقرر للمخالفة التى ترتكب لأول مرة .

٧ - اذا وقعت المخالفة بعد مضى ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتى من نوعها اعتبرت كانها تقع للمرة الأولى .

٨ - اذا تكررت ذات المخالفة للمرة الخامسة قبل مضى ستة أشهر من تاريخ ارتكابها لأول مرة يضاعف الجزاء المقرر لرابع مرة أو يوقع الجزاء الأشد مع مراعاة أحكام نصوص المواد ٨٢ ، ٨٤ ، ٨٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام .

٩ - لا يجوز أن يتجاوز الخصم من أجر العامل تنفيذا للجزاء المنصوص عليه فى البند الثالث من المادة ٨٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام - وهو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة - ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

١٠ -لرئيس مجلس ادارة الشركة أن يعهد الى العامل المحال للتحقيق عملا آخر فى نفس مستوى عمله الوظيفى خلال فترة التحقيق وبما لا يتعارض مع مصلحة التحقيق .

المخالفات التأديبية والجزاءات المقررة لها

موضوع المخالفة	تدرج الجزاء خلال ستة أشهر: أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
أولا – المخالفات المتعلقة بمواعيد العمل :					
١ – التأخير عن مواعيد العمل المقررة دون أذن أو عذر مقبول					
(أ) بما لا يجاوز ١٥ دقيقة	إنذار	ربع يوم	ربع يوم	½ يوم	
(ب) أكثر من ١٥ دقيقة وبما لا يجاوز ٣٠ دقيقة	ربع يوم	½ يوم	½ يوم	يوم	
(جـ) أكثر من ٣٠ دقيقة وبما لا يجاوز ٦٠ دقيقة	½ يوم	يوم	يوم	يومان	
(د) أكثر من ٦٠ دقيقة	يمنع من الدخول ويعتبر غياب بدون إذن ويطبق الجزاء المقرر لهذه المخالفة				
٢ – الانقطاع عن العمل بدون اذن أو عذر مقبول	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	
	مع الحرمان من الأجر عن أيام الانقطاع				
٣ – عدم التوقيع في دفتر الحضور أو الانصراف أو ما يقوم مقامه بما يفيد الوقت الفعلي للحضور أو الانصراف بدون أذن أو عذر مقبول	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	
٤ – التواجد أو البقاء في مكان العمل أو العودة اليه بعد انتهاء مواعيد العمل بدون اذن أو مبرر مقبول	يوم	»	» »	خمسة »	

٥ – التلاعب فى طريقة اثبات الحضور أو الانصراف أو كلاهما	ثلاثة أيام	٥ أيام	٧ أيام	١٠ أيام	
٦ – ترك مكان العمل أو الانصراف قبل المواعيد المحددة بدون أذن أو عذر مقبول :					
(أ) بالنسبة للعاملين الذين لا يتصل عملهم بالانتاج أو الصيانة أو الحراسة أو الأمن أو الأسعاف أو الحريق	٥ أيام	٦ »	٨ »	١٠ »	
(ب) بالنسبة للعاملين الذين يتصل عملهم بالانتاج أو بالصيانة أو بالحراسة أو الأمن أو الاسعاف أو الحريق أو غير ذلك من الأعمال فى ذات مستوى الأهمية	١٠ أيام	١٢ يوم	١٥ يوم	٣٠ يوم	
ثانيا – المخالفات المتعلقة بأداء أعمال الوظيفة :					
١ – أهمال بسيط فى العمل	إنذار	يوم	يومان	٣ أيام	
٢ – التكاسل فى اداء العمل	»	»	»	٣ »	
٣ – انجاز العمل بغير أتقان	يوم	يومان	٣ أيام	٤ »	
٤ – تأدية عمل غير المعهود به اليه	يومان	٣ أيام	٤ »	٥ »	
٥ – رفض العمل الموكول الى العامل بدون سبب أو مبرر بشرط الا يختلف اختلافا جوهريا فى عمله الأصلى الا فى الظروف الاستثنائية أو الطارئة التى تستوجب ذلك	٣ أيام	٥ أيام	٧ »	٣٠ يوم	
٦ – الاسراف فى استعمال واستهلاك المستلزمات بدون مبرر	٣ »	٥ »	١٥ يوم	الفصل	مع مراعاة أحكام المواد ٨٤ ، ٨٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

(تابع) المخالفات التأديبية والجزاءات المقررة لها

موضوع المخالفة	تدرج الجزاء خلال ستة أشهر: أول مرة	ثانى مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
٧ - استعمال المستلزمات أو الآلات أو الأدوات أو المهمات فى غير الاغراض التى خصصت لها	٥ أيام	الفصل			
٨ - رفض الحضور الى العمل فى حالة الطوارىء عند استدعائه أو تكليفه للعمل بعد مواعيد العمل دون عذر مقبول	٣٠ يوم	الخفض لما وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة	الفصل		مع مراعاة أحكام المواد ٨٤ ، ٨٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨
٩ - اهمال كبير فى العمل قد يسبب خسارة أو اتلاف	خفض الأجر فى حدود علاوة	الفصل			
١٠ - اهمال جسيم فى العمل تسبب عنه خسارة أو اتلاف	الفصل				
١١ - تعمد انقاص الانتاج	»				
١٢ العبث او اتلاف الآلات أو الماكينات أو المهمات	»				
ثالثا - المخالفا المتعلقة بنظام العمل :					
١ - التواجد فى غير مكان العمل اثناء ساعات العمل بغير مبرر	إنذار	ربع يوم	½ يوم	يوم	
٢ - عدم حمل او ابراز الشارة الخاصة بدخول المصانع	»	½ يوم	يوم	يومان	
٣ - استعمال التليفونات لأغراض شخصية بدون اذن	»	½ يوم	»	»	

٤ - عدم الاخطار عن تغيير الحالة الاجتماعية أو محل الاقامة خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير	إنذار	½ يوم	يوم	يومان
٥ - النوم أثناء العمل فى الحالات التى لاتستدعى اليقظة المستمرة .	½ يوم	يوم	»	»
٦ - الخروج أو الدخول من غير الأماكن المحددة لذلك	»	»	يومان	٣ »
٧ - عدم ارتداء الزى الخاص بالعمل اثناء ساعات العمل	»	»	»	»
٨ - استقبال زائرين من غير عمال الشركة بدون أذن فى اماكن العمل ...	يوم	يومان	٣ أيام	٤ أيام
٩ - مخالفة التعليمات الخاصة باستعمال وسائل النقل الخاصة والمعدة لنقل العاملين والنظام الموضوع لذلك	»	»	»	٥ »
١٠ - سوء استعمال الرؤساء للسلطات الممنوحة لهم	»	»	٤ »	٦ »
١١ - مخالفة النظام الموضوع لتوزيع الوجبات الغذائية	»	»	٤ »	٦ »
١٢ - مخالفة القواعد والتعليمات الصحية المعلقة فى أماكن العمل .	»	»	٤ »	٦ »
١٣ - عدم قيام الرؤساء المباشرين بالابلاغ عن المخالفات التى تقع فى الأقسام والتى تصل الى علمهم	»	»	٥ »	٧ »
١٤ - تشويه أو اساءة استخدام المبانى أو الطرقات أو الممتلكات الخاصة بالشركة	يومان	٣ أيام	٥ »	٧ »
١٥ - جمع توقيعات أو نقود أثناء العمل بدون اذن	يوم	»	٥ »	٧ »
١٦ - عدم ابلاغ الرؤساء عن أى عطل أو تعطل فى الآلات أو وجود خلل بها أو فقدها أو جزء منها اذا لم يترتب على ذلك ضرر .	يومان	٤ »	٦ »	١٠ »

(تابع) المخالفات التأديبية والجزاءات المقررة لها

موضوع المخالفة	تدرج الجزاء خلال ستة أشهر: أول مرة	ثانى مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
١٧ - ادخال أشياء غير مصرح بها أو اجراء معاملات تجارية داخل مكان العمل	يومان	٤ أيام	٦ أيام	١٠ أيام	
١٨ - مخالفة العامل لأحكام لائحة الأمن الصناعى وكافة القرارات والتعليمات التى تصدرها الشركة فى هذا الشأن	٣ أيام	٥ »	٧ »	١٠ »	
١٩ - قيادة احدى وسائل النقل بدون تصريح اذا لم يترتب على ذلك ضرر أو خسارة	٥ »	٧ »	١٠ »	١٥ »	
٢٠ - الاحتفاظ بأصول الأوراق الرسمية او صور منها أو نزعها من الملفات المخصصة لحفظها لأى سبب اذا لم يكن القصد منها التستر على مخالفة أو جريمة	٥ »	٧ »	١٠ »	١٥ »	
٢١ - افشاء الأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته أو عمله اذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك	٥ »	٧ »	١٠ »	١٥ »	
٢٢ - أداء اعمال للغير ولو فى غير أوقات العمل الرسمية وبدون اذن من رئيس مجلس الادارة	٥ »	٧ »	١٠ »	١٥ »	
٢٣ - رفض التفتيش بالبوابة	٣ »	٥ »	٧ »	٣٠ يوما	
٢٤ - نزع أو تمزيق المنشورات أو المطبوعات أو الاعلانات المتعلقة بدواعى العمل	٥ »	١٠ »	٣٠ »	الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة	

	٥ أيام	٧ أيام	١٠ أيام	الفصل
٢٥ - اساءة استعمال السيارات أو استعمالها فى أغراض شخصية بدون اذن		الوقف عن العمل لمدة شهرين مع صرف نصف الأجر	الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة	»
٢٦ - جمع العامل بين عمله وأى عمل آخر يؤديه اذا كان من شأن هذا العمل ان يؤدى الى الاخلال بواجبات وظيفته أو لايتفق مع مقتضياتها	١٠ »			
٢٧ - عدم توريد النقود المحصلة لحساب الشركة فى المواعيد المقررة بدون مبرر			الفصل	
٢٨ - قيادة احدى وسائل النقل بدون تصريح اذا ترتب على ذلك خسارة أو ضرر للأرواح أو الممتلكات	٣٠ يوم	الفصل		
٢٩ - أثبات العامل وقائع غير صحيحة أو مخالفة للحقيقة بدفاتر الشركة وأوراقها أو استبعاد أو حذف بيانات بقصد الحصول على فائدة لنفسه أو للغير			»	
٣٠ - العبث بالدفاتر والاوراق والممتلكات أو استعمالها فى غير الاغراض التى خصصت لها			»	
٣١ - الاحتفاظ بأصول الأوراق الرسمية أو صور منها أو نزعها من الملفات المخصصة لحفظها ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصيا متى كان القصد من ذلك التستر على مخالفات أو جرائم ارتكبت			»	
٣٢ - افشاء الأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته أو عمله اذا كانت تتصل بأمور الأمن الداخلى أو الخارجى أو الشئون السياسية أو الاقتصادية			»	

م: مراعاة أحكام المواد ٨٤-٨٥ من قانون رقم ٤٨ سنة ١٩٧٨

(تابع) المخالفات التاديبية والجزاءات المقرر لها

موضوع المخالفة	تدرج الجزاء خلال ثلاثة أشهر: أول مرة	ثانى مرة	ثالث مرة	رابع مرة	ملاحظات
٣٣ - عدم ابلاغ الرؤساء فورا عن عطل أو تعطل فى الآلات أو وجود خلل بها أو فقدها أو جزء منها اذا ترتب على ذلك ضرر	الفصل				مع مراعاة أحكام المواد ٨٤ ، ٨٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام
٣٤ - النوم أثناء العمل فى الحالات التى تستدعى طبيعة العمل اليقظة المستمرة	»				
٣٥ - التدخين فى الأماكن الممنوع التدخين فيها	»				
٣٦ - التحريض على مخالفة التعليمات والأوامر الخاصة بالعمل بما يسىء الى العمل وحسن سيره	»				
٣٧ - المهاترة أو نشر الشائعات أو خلق المناقشات الحادة أو اثارة الخلافات بين العاملين أثناء العمل بقصد بلبلة الأفكار وأثارة العصيان ... ... العصيان	»				
٣٨ - تنظيم أية اجتماعات أو القاء بيانات أو توزيع منشورات داخل مكان العمل بدون اذن	»				
٣٩ - مخالفة قواعد الأمن العام والخاص التى يصدر بها قرار من مجلس أدارة الشركة	»				
٤٠ - التلاعب فى اذونات صرف المواد أو الأدوات أو المهمات	»				

٤١ - التلاعب فى الموازين أو العبوات وكافة الأجهزة أو التلاعب فى عمليات الانتاج أو البيع أو الشراء أو الأجور	الفصـــــــــل				مع مراعاة أحكام المواد ٨٤ ، ٨٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام
٤٢ - قبول هدايا أو نقود من أى شخص بقصد القيام بأى عمل يتعلق بأعمال الشركة	»				
٤٣ - أعطاء نقود أو هدايا الى أى عامل بالشركة بقصد التأثير على عمله حتى يتمكن الراشى من الاستفادة من هذا المسلك فيما يتعلق بأعمال الشركة .	»				
٤٤ - مزاولة أعمال تجارية أو ان تكون للعامل مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال الشركة	»				
٤٥ - الحصول بدون وجه حق على أموال أو غيرها	»				
رابعا - المخالفات المتعلقة بالسلوك :					
١ - الابلاغ مرضيا وطلب زيارة الطبيب له بالمنزل مع امكان التواجد بالادارة الطبية على أن يثبت ذلك بتقرير الطبيب	يومان	٣ أيام	٤ أيام	٥ أيام	
	مع تحميل العامل بأجر الطبيب ومصاريف السيارة				
٢ - الابلاغ مرضيا وطلب زيارة الطبيب له بالمنزل مع عدم تواجده بالمنزل عند زيارة الطبيب له دون أن يقدم عذرا مقبولا	يعتبر العامل متمارضا ويطبق عليه جزاء التمارض مع تحميله أجر الطبيب ومصاريف السيارة				
٣ - الامتناع عن الاجابة امام لجنة مشكلة طبقا لأوامر ادارية صادرة من ادارة الشركة	يومان	٣ أيام	٥ أيام	١٠ أيام	
٤ - الشهادة كذبا فى التحقيقات الادارية	»	٣ »	٥ »	»	
٥ - مزاولة لعبة أو هواية أثناء العمل	»	٤ »	٦ »	»	

(تابع) المخالفات التأديبية والجزاءات المقررة لها

موضوع المخالفة	تدرج الجزاء خلال ستة أشهر				ملاحظات
	أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
٦ - الاعتداء بالقول على زميل أثناء وبمكان العمل	٣ أيام	٤ أيام	٥ أيام	١٠ أيام	
٧ - الشهادة كذبا بحصول أصابة أثناء العمل وبسببه	٣ «	٥ «	٧ «	١٠ «	
٨ - عدم استعمال مهمات وأدوات الوقاية	٣ «	٥ «	٧ «	١٠ «	
٩ - الاقراض أو الاقتراض من المتعاملين مع الشركة أو من لهم صلة بنشاطها	٣ «	٥ «	٧ «	١٠ «	
١٠ - الاعتداء بالضرب على زميل أثناء وبمكان العمل	٥ «	٦ «	٧ «	١٥ يوم	
١١ - سوء معاملة العاملين للغير ممن لهم أعمال تتصل بالشركة .	٥ «	٧ «	١٠ «	١٥ «	
١٢ - أرتكاب أعمال خارج نطاق العمل تمس سمعة العامل أو ... الوظيفة التي يشغلها	٥ «	٧ «	١٠ «	١٥ «	
١٣ - عدم توخي الدقة والأمانة في عرض الموضوعات على المسئولين اذا لم يترتب على ذلك ضرر	٥ «	١ «	١٠ «	١٥ «	
١٤ - تخطي الرؤساء في الموضوعات الخاصة بالعمل بسوء نية .	٥ «	٧ «	١٠ «	١٥ «	

١٥ - تصرف العامل فى الادوية ووسائل العلاج المقرر له	٣ أيام	٥ أيام		٣٠ يوم	
١٦ - التشاجر مع الزملاء أو احداث مشاغبات فى محل العمل . .	٥ »	١٠ »	٥ م	٣٠ »	
١٧ - اهانة الطبيب أو التعدى عليه أثناء العلاج أو الفحص .	١٠ »	١٥ يوم	٢٠ »	٣٠ »	
١٨ - ادخال مشروبات روحية فى اماكن العمل	٥ »	٧ أيام	١٠ أيام	الحرمان من نصف العلاوة الدورية	
١٩ - التمارض	٣ »	٥ »	١٥ يوم	الخفض إلى وظيفة فى المرتبة الأدنى مباشرة	
٢٠ - الادعاء كذبا على الرؤساء او الزملاء أو الابلاغ عن وقائع غير صحيحة	٥ »	١٥ يوم	خفض الأجر فى حدود علاوة	الخفض إلى وظيفة فى المرتبة الأدنى مباشرة	
٢١ - ادعاء الاصابة أو افتعالها	١٠ »	١٥ »	٣٠ يوم	الفصل	مع مراعاة أحكام المواد ٨٤ ، ٨٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

(تابع) المخالفات التاديبية والجزاءات المقررة لها

موضوع المخالفة	تدرج الجزاء خلال ستة أشهر				ملاحظات
	أول مرة	ثانى مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
٢٢ - الاعتداء على الرؤساء ولو بالقول	١٥ يوم	٣٠ يوم	خفض الأجر فى حدود علاوة	الفصل	مع مراعاة أحكام المواد ٨٤ ، ٨٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨
٢٣ - التواجد فى محل العمل فى حالة سكر أو تأثير مخدر .	الفصل				
٢٤ - الاعتداء الجسيم على الرؤساء ، ويعتبر المحقق والطبيب فى حكم الرئيس أثناء مباشرة العمل	»				
٢٥ - تزوير توقيعات المسئولين أو اساءة استخدام اختام الشركة .	»				
٢٦ - ارتكاب افعال مخلة بالآداب أو فيها خروج على مقتضى اللياقة فى أماكن العمل اذا كان الفعل يكون جريمة	الفصل مع إبلاغ النيابة العامة				
٢٧ - عدم توخى الدقة والأمانة فى عرض الموضوعات على المسئولين اذا ترتب على ذلك ضرر	الفصل				

خامسا : المخالفات المتعلقة بالوحدة الوطنية والسلم العام :

المخالفة				
١ - تفوه العامل بما لا يتفق والاحترام الواجب لدين أو عقيدة الآخرين أثناء العمل .	٥ أيام	١٠ أيام	٣٠ يوم	الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة
٢ - الاضراب عن العمل أو الاعتصام داخل مقر العمل .	الوقف عن العمل لمدة شهرين مع صرف نصف الأجر	الفصل		
٣ - المشاركة فى مناقشات سياسية أثناء العمل بما يضر بالوحدة الوطنية والسلم العام .	الوقف عن العمل لمدة ٦ أشهر مع صرف نصف الأجر	الفصل		
٤ - التحريض او التدبير أو المشاركة في تجمهر يؤدى الى أثارة العاملين .	الفصل			
٥ - ترويج الأشاعات او الأكاذيب التى يترتب عليها الاضرار بالوحدة الوطنية والسلم العام .	الفصل			
٦ - تصوير أو نسخ أو طبع أى اوراق تضر بالوحدة الوطنية والسلم العام .	الفصل			

مع مراعاة أحكام المواد ٨٤ ، ٨٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة
رقم ١٠٥٣ لسنة ١٩٦٧
بشأن نظام حوافز الابتكار والترشيد والتميز في الأداء بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية(*)

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون الهيئات العامة ؛

وعلى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ؛

وعلى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ باصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام ؛

وعلى قرار مجلس الوزراء بجلسة ١٩٦٦/١١/١ بشأن حوافز الابتكار والترشيد والتميز فى الاداء ؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة ؛

(*) الجريدة الرسمية العدد ٥٨ فى ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٧ .

قـــرر :

مادة ١ – يعمل بالنظام المرافق فى شأن حوافز الابتكار والترشيد والتميز فى الأداء بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية .

مادة ٢ – يكون لرئيس الوزراء اصدار القرارات اللازمة لتنفيذ هذا النظام وله أن يقرر امتداد سريانه على الهيئات العامة ووحدات الجهاز الادارى للدولة ، كما يكون له تعديل أحكامه كلما دعت الحاجة الى ذلك .

مادة ٣ – ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية .

صدر برئاسة الجمهورية فى ٣٠ ذى الحجة سنة ١٣٨٦ (١٠ أبريل سنة ١٩٦٧) .

* * *

مادة ١ – يقصد بالابتكار فى تطبيق أحكام هذا القرار ، كل جديد أو محاولة خلاقة للاسهام المبتكر الفريد فى مجال العلم أو البحث يؤدى الى تصميم أو اقامة أو تطوير أو اكتشاف .

ويقصد بالترشيد الأفكار والآراء لتحسين أسلوب العمل أو تعديله .

ويقصد بالتميز فى الأداء التغلب على عقبات غير عادية والمثل الطيب الذى يضربه العامل فى الأداء الأمثل .

مادة٢ – كل عامل يقوم بعمل يعتبر ابتكارا أو ترشيدا أو تميزا فى الأداء ويؤدى هذا العمل الى زيادة الانتاج أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو انتاج أنواع جديدة أو زيادة التصدير أو محاربة

الاسراف يمنح مكافأة تشجيعية تتناسب مع قيمة العائد النقدى المترتب عليه . وذلك وفقا للقواعد المبينة فى المواد التالية .

واذا قام بالعمل المذكور أكثر من عامل قسمت المكافأة فيما بينهم بنسبة الجهد الذى بذله كل منهم . ويجوز قبول اقتراحات مدروسة أو بحوث أو ابتكارات من غير العاملين ويمنح من تقدم بها نفس المكافأة المحددة بهذا القرار .

مادة ٣ – تصرف المكافآت وفقا للحدود المبينة بالجدول المرافق لهذا القرار واذا وقع العائد النقدى للعامل بين فئات المبالغ المبينة بالجدول المشار اليه حددت قيمة المكافأة التى تصرف على أساس نسبة تحدد بالنظر الى أقرب عائد بالجدول الى عائد العمل منسوبا الى المكافأة المحددة لهذا العائد .

ولا يعتد الا بالعائد الحقيقى للعمل الممتاز وتتحمل الجهة التى يدخل العائد فى ميزانيتها بقيمة المكافأة وبالضريبة المستحقة على العامل عنها ، بحيث تصرف له المكافأة كاملة .

ولا يجوز أن يحصل الفرد على أكثر من مكافأة واحدة عن العمل الواحد ومع ذلك يجوز أن يتكرر منح المكافأة للعامل الواحد بتكرر قيامه بعمل من أعمال الابتكار أو الترشيد أو التميز فى الأداء .

مادة ٤ – ينظم هذا القرار منح المكافآت الواردة بالمادة ٣٠ من نظام العاملين بالقطاع العام ، والتعويض المقرر بالمادة ٨٦ من النظام المشار اليه وتمنح المكافأة والتعويض وفقا للفئات المبينة بهذا القرار وطبقا للاجراءات المنصوص عليها به .

مادة ٥ – لا تخضع المكافأة المنصوص عليها بهذا القرار للقيود الخاصة بالحدود القصوى للمكافأة التشجيعية الواردة بقرار من رئيس الجمهورية رقم ٢٢٣١ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم البدلات والأجور الأضافية وغيره من القرارات .

ولا يخل منح المكافآت وفقا لهذا القرار بحق العامل فى الحصول على الأجور المقررة للعمل بالقطعة أو بالعمولة أو بالأنتاج ، أو نظير العمل فى غير ساعات العمل الرسمية ، أو ما يحصل عليه من منحة سنوية أو حصة فى الأرباح .

مادة ٦ – يصدر بمنح المكافأة التى تقل قيمتها عن ٤٠٠ ج قرار من رئيس مجلس ادارة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

ويصدر بمنح المكافأة التى تزيد قيمتها عن هذا الحد قرار من الوزير المختص .

وتصدر القرارات المشار اليها بالفقرتين السابقتين بناء على توصية من اللجنة المنصوص عليها فى المادة التالية .

مادة ٧ – تشكل بكل وزارة بقرار من الوزير المختص ، كما تشكل فى كل مؤسسة أو وحدة اقتصادية بقرار من مجلس الادارة ، لجنة تسمى «اللجنة الانتاجية» من عدد من الأعضاء ممن يتصفون بالقدرات المناسبة .

وتختص هذه اللجان بدراسة الاقتراحات والبحوث التى ترد اليها والتى تتصل بنشاط الوحدة سواء قدم الاقتراح أحد العاملين فيها أو غيرها ولها أن تحيل الاقتراح الى لجنة انتاجية بوحدة أخرى ترى أنها أقدر منها على دراسته .

وتقوم اللجنة بتقدير القيمة الفنية لما يرد اليها والعائد السنوى الذى يعود على الوحدة عند قبول الاقتراح أو البحث ، فاذا اتضح أن البحث يعود على عدد آخر من الوحدات جاز أحالته الى لجنة المؤسسة أو الوزارة ولها فى سبيل ذلك أن تستعين بخبراء من الخارج أو أن توصى باستكمال الدراسة أو أن تطلب ايضاحات أو معلومات من صاحب الاقتراح أو صاحب البحث تيسر لها دراسته فنيا ، وتمكنها من تقدير قيمته الاقتصادية ، وتقوم باقتراح المكافأة المناسبة طبقا للمادة ٣ من هذا القرار .

وترفع توصياتها الى الرئيس المختص باصدار القرار بمنح المكافأة فاذا كانت المكافأة المقترحة مما تصدر بقرار من الوزير المختص وجب رفع توصية لجنة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية الى لجنة الوزارة قبل رفع الأمر للوزير المختص .

كما تختص اللجان المذكورة بما يكلفها به الرئيس المختص من دراسات فى مجال تطبيق الحوافز . ولها أن تقوم بالنشر عن الموضوعات التى تتطلب بحثا ، وكذلك الصعوبات التى تحتاج الى حل . وتبين كيفية تقديم البحوث والاقتراحات اليها ويمكنها بالنسبة لبعض الموضوعات أن تحدد مواعيدا معينة لتقديم البحث أو الاقتراح .

مادة ٨ – كل من يثبت تلاعبه أو استغلاله لمقدمى أعمال الابتكار والترشيد والتميز فى الأداء يعاقب بالفصل من الخدمة .

كما يعاقب بذات العقوبة من يثبت حصوله على أكثر من مكافأة عن العمل الواحد . فاذا لم يكن عاملا يسقط حقه فى المكافأة ويسترد منه كل ما صرف اليه .

جدول فئات المكافآت

قيمة المكافأة بالجنيهات	العائد فى السنة بالجنيهات(*) الابتكـــار	الترشيد أو التميز فى الأداء
٢٥	١٥٠	١٠٠٠
٢٠٠	٢٠٠٠	٩٠٠٠
٤٠٠	٥٠٠٠	٢٥٠٠٠
١٠٠٠	٢٠٠٠٠	١٥٠٠٠٠
١٥٠٠	٣٥٠٠٠	٢٥٠٠٠٠
٢٠٠٠	٦٠٠٠٠	٣٥٠٠٠٠
٣٠٠٠	١٠٠٠٠٠	٥٧٥٠٠٠
٤٠٠٠	١٥٠٠٠٠	٧٨٠٠٠٠
٥٠٠٠	٢٠٠٠٠٠	١٠٠٠٠٠٠

(*) اذا كان العائد النقدى للعمل ليس له صفة التكرار سنويا حسب العائد عن العمل بكامله كأنه عائد سنوى فى تطبيق هذا الجدول .

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ١١١١ لسنة ١٩٧٤
بتحديد نسبة وقواعد توزيع واستخدام نصيب العاملين بشركات القطاع العام فى الأرباح[1]

رئيس الجمهورية :

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٧ فى شأن التفويض فى الاختصاصات ،

وعلى القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨٨ لسنة ١٩٦٧ بشأن تحديد نسبة وقواعد توزيع واستخدام نصيب العاملين بشركات القطاع العام فى الأرباح ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٣٢١ لسنة ١٩٧١ باصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ؛

وعلى موافقة مجلس الوزراء ،

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة ،

---

(١) صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٨٤ المنشور بالجريدة الرسمية العدد رقم ١٥ فى ١٩٨٤/٤/١٢ بشأن استمرار العمل بأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١١١١ لسنة ١٩٧٤ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن هيئات القطاع العام وشركاته .

قـــرر :

مادة ١ – يحدد نصيب العاملين بشركات القطاع العام بما يعادل خمسة وعشرون فى المائة من الأرباح الصافية التى يتقرر توزيعها على المساهمين بعد تجنيب الاحتياطيات والنسبة المخصصة لشراء السندات الحكومية المنصوص عليها فى المادة ٥٨ من القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ المشار اليه .

مادة ٢ – يخصص نصيب العاملين فى الأرباح للأغراض التالية :

١ – خمسة فى المائة للخدمات الاجتماعية وخدمات الاسكان .

٢ – عشرة فى المائة للخدمات الاجتماعية المركزية للعاملين .

٣ – عشرة فى المائة لأغراض التوزيع النقدى على العاملين .

مادة ٣ – تودع حصيلة نسبة الخمسة فى المائة المخصصة للخدمات الاجتماعية وخدمات الاسكان وحصيلة نسبة العشرة فى المائة المخصصة للخدمات الاجتماعية المركزية للعاملين بالنسبة لجميع شركات القطاع العام فى حساب خاص بالبنك المركزى المصرى ويكون التصرف فيه طبقا لما يقرره رئيس الجمهورية .

مادة ٤ – يتم توزيع الأرباح على العاملين بشركات القطاع العام وفقا للقواعد التى يقررها رئيس مجلس الوزراء فى هذا الشأن من حصيلة العشرة فى المائة المخصصة لأغراض التوزيع النقدى على العاملين فاذا أسفر التوزيع عن وجود فائض لدى هذه

الشركات أودع فى حساب خاص بالبنك المركزى ، ويكون التصرف فيه طبقا لما يقرره رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٥ – تسرى أحكام هذا القرار اعتبارا من الأرباح المحققة عن السنة المالية المنتهية ١٩٧٣/١٢/٣١ بعد اعتماد ميزانيتها العمومية وحساب الأرباح والخسائر .

مادة ٦ – يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨٨ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه .

مادة ٧ – ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية .

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٧ جمادى الآخر سنة ١٣٩٤ (٧ يوليه سنة ١٩٧٤) .

* * *

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٥٧١ لسنة ١٩٧٧
بشأن قواعد التوزيع النقدى من الأرباح
على العاملين بشركات القطاع العام[١]

رئيس مجلس الوزراء :

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام المعدل بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ؛

وعلى القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧١ بانشاء هيئة عامة باسم بنك ناصر الاجتماعى ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٢ بتخصيص نسبة ٢٪ من الأرباح الصافية بشركات القطاع العام قبل التوزيع لبنك ناصر الاجتماعى ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١١١١ لسنة ١٩٧٤ بشأن تحديد قواعد توزيع واستخدام نصيب العاملين بشركات القطاع العام فى الأرباح ؛

وعلى قرار رئيس الوزراء رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٩ بشأن قواعد التوزيع النقدى على العاملين فى شركات القطاع العام عن نصيبهم فى الأرباح ؛

---

(١) نشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٤ فى ١٦ يونيو سنة ١٩٧٧ .

وعلى قرار رئيس الوزراء رقم ٤٤١ لسنة ١٩٧٧ ؛

قــرر :

مادة أولى – يقصد بالارباح في هذا القرار صافى الأرباح بعد خصم المخصصات التحميلية ، وأرباح التصرف في الاصول الثابتة أو التعويض عنها والنسبة المخصصة لبنك ناصر الاجتماعى ، وقبل خصم مخصص الضرائب والاحتياطيات المختلفة .

مادة ثانية – تكون قيمة التوزيع النقدى على مجموع العاملين بشركات القطاع العام مساوية لقيمة المعتمد توزيعه عليهم في السنة المالية السابقة على أن تتم زيادة أو خفض التوزيع النقدى وفقا للقواعد التالية :

(ا) في حالة تحقيق الشركة أرباحا تعادل أرباح السنة المالية السابقة أو تزيد أو تقل عنها بما لا يجاوز ١٠٪ يكون قيمة التوزيع النقدى مساوية لقيمة التوزيع النقدى المعتمد عن السنة المالية السابقة ويجوز للجمعية العمومية أن تقرر زيادة أو تخفيض التوزيع في حدود نسبة زيادة أو انخفاض الأرباح .

(ب) اذا حققت الشركة أرباحا تزيد عن أرباح السنة المالية السابقة بنسبة تزيد عن ١٠٪ يزاد التوزيع النقدى بمقدار نصف نسبة الزيادة عن الـ ١٠٪ ، ويجوز للجمعية العمومية أن تقرر زيادة التوزيع عن ذلك القدر في حدود نسبة الزيادة فى الأرباح .

(جـ) اذا انخفضت أرباح الشركة عن أرباح السنة المالية السابقة بنسبة تزيد عن ١٠٪ يخفض التوزيع بنسبة الانخفاض فى الأرباح ويجوز للجمعية العمومية للشركة أن تقرر زيادة التوزيع النقدى بما لا يجاوز التوزيع المعتمد من السنة المالية السابقة وفى حدود نسبة الـ ١٠٪ وذلك اذا كان انخفاض الأرباح يرجع لأسباب خارجة عن ارادة الشركة .

(د) فى حالة الشركات التى تحقق أرباحا لأول مرة ، أو الشركات التى زادت أرباحها زيادة كبيرة بسبب توسعات أو انشاءات جديدة يحدد التوزيع النقدى بمعرفة الوزير المختص ، وعلى أن لا يزيد التوزيع النقدى عن متوسط التوزيع فى الشركات التى تزاول نشاطا مماثلا ، وتجرى هذه المقارنة بعدد الأيام .

(هـ) تكون قيمة التوزيع النقدى فى كل شركة فى جميع الأحوال فى حدود نسبة الـ ١٠٪ المخصصة لأغراض التوزيع النقدى على العاملين .

مادة ثالثة – يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على طلب الوزير المختص صرف مكافآت للعاملين بالشركات التى تتحمل بخسائر أو انخفضت أرباحها لأسباب خارجة عن ارادتها وذلك استثناء من القواعد الواردة بهذا القرار .

ويتم صرف هذه المكافآت خصماً من حصيلة فائض الحصة النقدية للشركة ، أو لشركات القطاع ، أو من حصيلة فوائض الحصة النقدية لجميع الشركات حسب الأحوال[1] .

مادة رابعة – يكون توزيع نسبة الـ ١٠٪ من الأرباح المشار اليها فى الفقرة (هـ) من المادة الثانية من هذا القرار على الوجه التالى :

(ا) توزع حصيلة النسبة المشار اليها على العاملين فى الشركة على أساس ما تم صرفه فى السنة المالية ١٩٧٥ مع زيادة أو خفض ما يصرف للعامل من حصة نقدية فى كل سنة تالية بنفس نسبة الزيادة أو الانخفاض فى حصة الأرباح المخصصة للتوزيع النقدى على العاملين بالشركة عما كانت عليه فى سنة ١٩٧٥ .

(ب) ما يتبقى من التوزيع على أساس الفقرة السابقة يتم توزيعه على أساس نصيب الجنيه من الأجر فى الأرباح ، على من لم يجاوز ما يخصه ٧٥ جنيها ، مع اعادة التوزيع فى حالة وجود فائض من التوزيع الثانى ، وبشرط ألا يزيد ما يحصل عليه الفرد فى مجموع التوزيعات على ٧٥ جنيها .

---

(١) استبدلت هذه المادة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢١٧ لسنة ١٩٧٨ الجريدة الرسمية العدد ١٢ فى ١٩٧٨/٣/٢٣ ويعمل بهذا التعديل اعتبارا من أرباح السنة المالية ١٩٧٧ .

مادة خامسة – يسرى هذا القرار اعتبارا من أرباح السنة المالية ١٩٧٦ ويلغى قرار رئيس الوزراء رقم ٤٤١ لسنة ١٩٧٧ المشار اليه .

مادة سادسة – ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية .

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١٥ جمادى الآخر سنة ١٣٩٧ (٢ يونيه سنة ١٩٧٧) .

* * *

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٢٥١ لسنة ١٩٧٨[١]

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة ؛

وعلى قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، والمعدل بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٩٠ لسنة ١٩٧٦ بتفويض رئيس مجلس الوزراء فى مباشرة بعض اختصاصات رئيس الجمهورية ؛

قـــرر :

(المادة الأولى)[٢]

تشكل بكل من وحدات القطاع العام التى لم تتبع مجالس خدمات لجنة تضم ممثلين عن الادارة النقابية المختصة تتولى بحث

---

(١) نشر بالجريدة الرسمية العدد ١٣ فى ١٩٧٨/٣/٣٠ .

(٢) استبدلت بقرار نائب رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٥٠ لسنة ١٩٨١ المنشور بالجريدة الرسمية العدد ١٠ تابع فى ٥ مارس سنة ١٩٨١ .

ودراسة احتياجات الوحدات المختصة من مختلف أنواع الخدمات وأولوياتها وتحديد المشرعات التى يتم الصرف اليها من حصيلة الـ ١٠٪ المخصصة للخدمات الاجتماعية المركزية للعاملين وكذلك حصيلة الـ ٥٪ المخصصة للخدمات الاجتماعية والاسكان من أرباح شركات القطاع العام .

ويصدر بتشكيل اللجنة قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للقطاع .

(المادة الثانية)

تتولى كل من مجالس الخدمات واللجان التى تشكل وفقا للمادة السابقة الصرف من حصيلة النسب المشار اليها فى هذه المادة لأغراض تنمية المجتمعات العمالية وفى الأغراض الأخرى المخصصة لها قانونا .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره ؛

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٥ ربيع الآخر سنة ١٣٩٨ ، (١٥ مارس سنة ١٩٧٨) .

* * *

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ١٢٢ لسنة ١٩٨٤
بشأن رفع الحد الأقصى لما يحصل عليه العاملون بشركات القطاع العام من الأرباح التى يتقرر توزيعها عليهم[١]

رئيس مجلس الوزراء :

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ؛

وعلى قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ ؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٧١ لسنة ١٩٧٧ بشأن قواعد التوزيع النقدى من الأرباح على العاملين بشركات القطاع العام المعدل بالقرار رقم ٢١٧ لسنة ١٩٧٨ ؛

قـــرر :
(المادة الأولى)

يرفع الحد الأقصى لما يخص العاملين بشركات القطاع العام من الأرباح التى يتقرر توزيعها عليهم ١٠٠ جنيه سنويا بدلا من ٧٥ جنيها وذلك اعتبارا من أرباح السنة المالية ١٩٨٣/٨٢ .

---

(١) نشر بالجريدة الرسمية العدد ٦ فى ٩ فبراير سنة ١٩٨٤ .

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ،

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٣٠ ربيع الآخر سنة ١٤٠٤
(٢ فبراير سنة ١٩٨٤) .

* * *

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٥٧ لسنة ١٩٨٠
بشأن تقرير بدل اقامة للعاملين بالقطاع العام[١]

رئيس مجلس الوزراء :

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام ؛

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم ٤٦٠ لسنة ١٩٧٢ بتقرير بدل اقامة للعاملين بالقطاع العام ؛

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم ١٩١ لسنة ١٩٧٤ بتقرير بدل اقامة للعاملين بالقطاع العام بمحافظة سيناء ومنطقتي وادى النطرون والواحات البحرية .

وعلى موافقة مجلس الوزراء ؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة ؛

قـــرر :

(المادة الأولى)

تحدد فئات بدل الاقامة للعاملين بالقطاع العام بمحافظات سيناء الشمالية وسيناء الجنوبية والبحر الأحمر وأسوان وقنا وسوهاج

---

(١) نشر بالوقائع المصرية العدد ٢٨ فى ٣ فبراير سنة ١٩٨٠ .

والوادى الجديد ومطروح ومنطقتى الواحات البحرية ووادى النطرون بنسبة ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة وذلك للعاملين الذين لا يكون موطنهم الأصلى بالمحافظة أو المنطقة وبنسبة ٢٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة بالنسبة لمن يكون موطنهم الأصلى بالمحافظة أو المنطقة .

(المادة الثانية)

يراعى فى منح بدل الاقامة بالفئات السابقة القواعد الآتية:

(ا) يمنح بدل الاقامة للعامل الذى ينتدب لشغل وظيفة باحدى المحافظات أو المناطق المشار اليها فى المادة السابقة ولا يجوز منحه بدل سفر هذه الحالة .

(ب) يستمر منح بدل الاقامة للعامل الذى يكلف بمهمة رسمية خارج المحافظات والمناطق المقررة لها البدل .

(المادة الثالثة)

يحتفظ العاملون بصفة شخصية بما كانوا يتقاضونه من بدل الاقامة اذا كان يزيد على ما هو مقرر وفقا لأحكام هذا القرار .

(المادة الرابعة)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار .

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى غرة ربيع الأول سنة ١٤٠٠ (١٩ يناير سنة ١٩٨٠) .

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٩ لسنة ١٩٨١
باعتبار البدلات عنصرا من عناصر أجر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي[١]

رئيس مجلس الوزراء :

بعد الاطلاع على القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعي وبناء على ما عرضه وزير التأمينات ؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة ؛

قــرر : •

(المادة الأولى)

تعتبر البدلات الآتية جزءا من أجر الاشتراك المنصوص عليه في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار اليه :

(ا) بدلات التمثيل .
(ب) البدلات التى تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة .
(جـ) بدلات الاقامة فى المناطق التى تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل .
(د) البدلات الوظيفية التى يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة .

---

(١) نشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٥ فى ٢٠ يونيه سنة ١٩٨١ .

ويستثنى من حكم هذه المادة البدلات النقدية التي تقررت مقابل مزايا عينية كانت تصرف للعاملين .

(المادة الثانية)

لا يسرى حكم المادة السابقة فى شأن من تكون لهم وقت العمل بهذا القرار أنظمة تأمينية أفضل بالنسبة لهذا الجزء من الأجزاء .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية . ويعمل به اعتبارا من ١٩٨١/٧/١ .

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٦ شعبان سنة ١٤٠١ يونيه سنة ١٩٨١ .

ملحوظة :

- كتاب دورى رقم ١١ لسنة ١٩٧٨ بشأن المزايا التى يحتفظ بها العاملون المنقلون من المؤسسات العامة الملغاة والمذاع به فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٧٧/١١/١٦ والتى انتهت الى أنه فى تطبيق الفقرة الخامسة من المادة الثامنة من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٦ ببعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام الى مايأتى :

١ - يجب النظر الى كل ميزة على حدة ومقارنتها بمثيلها بالجهة المنقول اليها العامل .

٢ – أنه يخرَج من نطاق المزايا التى يجب الاحتفاظ بها للعامل كل مبلغ لا يقابل عمله الأصلى ويشمل ذلك بدل الانتقال الثابت ومصاريف الانتقال الفعلية ومكافآت التدريب والتدريس وبدل حضور اللجان والجلسات ومكافآت التحكيم والأجور الاضافية .

* * *

قرار الوزير المختص بالتنمية الادارية
رقم (١) لسنة ١٩٧٩[١]
بنظام توظيف الخبراء الوطنيين

الوزير المختص بالتنمية الادارية :

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ؛

وعلى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٨٦١ لسنة ١٩٧٤ بأحوال شروط تعيين العاملين بمكافأة شاملة ؛

وعلى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٥١١ لسنة ١٩٧٨ بتحديد الوزير المختص بالتنمية الادارية ؛

وبناء على ما أرتأته لجنة شئون الخدمة المدنية بشأن الدراسة المقدمة من الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ؛

قـــرر :

الأحكام العامة

مادة ١ — يعمل فى شأن توظيف الخبراء الوطنيين بالأحكام الواردة فى هذا القرار وتسرى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه فيما لم يرد به نص خاص فى هذا القرار .

---

(١) الوقائع المصرية العدد رقم ٤٥ بتاريخ ١٩٧٩/٢/٢٢ .

وظائف الخبرة وشغلها

مادة ٢ - يكون توظيف الخبير بطريق التعاقد من بين ذوي الخبرات والتخصصات النادرة التي لا تتوافر في أي من العاملين بالجهة، وذلك في حدود الاعتمادات المالية المدرجة بموازنة الوحدة وبشرط الا يجاوز سنه ستين عاما ومع ذلك يجوز تعيين الخبراء بعد سن الستين وذلك لأداء مهمة محدودة نظير مكافأة مقطوعة، وبشرط ألا تجاوز مدة المهمة سنة. ولا يجوز أن يسند الى الخبير أية اختصاصات باصدار قرارات أو ممارسة سلطات تنفيذية[1].

مادة ٣ - يكون شغل الخبير لوظيفة لها بطاقة وصف وتحدد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها.

مادة ٤ - يتعين على الوحدة التي ترغب في اسناد احدى الوظائف الى خبير موافاة الجهاز المركزي للتنظيم والادارة بالبيانات والخبرات المتوفرة في المرشح لشغل هذه الوظيفة والمكافأة الشاملة المقترح تقريرها ولا يجوز التعاقد مع الخبير قبل موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والادارة.

مادة ٥ - تبرم السلطة المختصة عقد توظيف الخبير لمدة لاتزيد عن سنة تبدأ من تاريخ استلام العمل، ويجوز تجديدها لمدة

---

(١) مادة (٢) معدلة بقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الادارية رقم ٢٣٣٥ لسنة ١٩٨٢.

أو أكثر بحيث لا تجاوز أى من هذه المدد سنة واحدة . ولايجوز تجديد مدة التعاقد الا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة[1] .

مادة ٦ – يتضمن العقد المبرم مع الخبير البيانات الآتية :

- أسماء طرفى العقد وصفة الموقع عن الوحدة .
- البيانات الشخصية المتعلقة بالخبير .
- وصف الوظيفة المسندة للخبير وواجباتها ومسئولياتها بالنسبة لمن تقل سنهم عن ستين سنة أو وصف المهمة المسندة للخبير لمن تزيد سنهم عن ستين سنة .
- المكافآة الشاملة المقررة للوظيفة أو المهمة .
- أيام العمل وساعاته والأجازات المقررة للخبير بحسب الأحوال .
- الجهة الطبية المختصة بتوقيع الكشف الطبى على الخبير .
- الجزاءات التى يجوز توقيعها .
- المحكمة المختصة بنظر المنازعات القضائية .
- البيانات الأخرى التى ترى الوحدة اضافتها الى ما تقدم وذلك بما لا يتعارض مع أحكام هذا القرار[2] .

---

(١) مادة ٥ معدلة بالقرار السابق الاشارة اليه .

(٢) مادة ٦ معدلة بالقرار السابق الاشارة اليه .

مادة ٧ – لوزير الأوقاف وشئون الأزهر توظيف محفظى القرآن الكريم ولوزير الدفاع توظيف الخبراء وذلك بمكافأة شاملة ودون التقيد بالأحكام الواردة بالمادتين ٤ ، ٥ من هذا القرار .

مادة ٨ – على الوحدة التحقق من الشهادات والأوراق المقدمة من الخبير وفى جميع الأحوال يشترط اعتماد ما يقدمه من أوراق من الجهات المختصة .

الأجر والتعويضات والحوافز

مادة ٩ – يحدد فى العقد المكافأة الشاملة للوظيفة التى يشغلها الخبير ولا يجوز منح أجر اجمالى للخبير الذى كان يعمل فى القطاع الحكومى أو القطاع العام أو احدى الهيئات التى لها نظام وظيفى خاص بها الا فى حدود ما كان يتقاضاه فى الجهة السابقة من أجر وبدلات وميزات مالية .

مادة ١٠ – يجوز زيادة المكافأة الشاملة المقررة للخبير عند تجديد عقده وذلك بما لا يجاوز ١٠٪ من المكافأة الشاملة عن سنة التعاقد السابقة .

مادة ١١ – يجوز للوحدة منح الخبير مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الاضافية التى يكلف بها وكذلك ما تراه ملائما لطبيعة الوظيفة من ميزات عينية .

وتسرى على الخبير القواعد المطبقة على العاملين المدنيين بالدولة فى شأن استرداد النفقات فى سبيل أداء أعمال الوظيفة .

مادة ١٢ – مع مراعاة حكم المادة ١٥ يستحق الخبير عند نهاية التعاقد مكافأة بواقع أجر شهر عن كل سنة قضاها بعد سن الستين وذلك وعلى أساس آخر أجر تقاضاه[١] .

الأجازات

مادة ١٣ – للخبير الحق فى اجازة بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

ويجوز تشغيل الخبير فى هذه العطلات بأجر مضاعف اذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياما عوضا عنها .

مادة ١٤ – يستحق الخبير الأجازات المبينة فيما يلى بأجر كامل :

(ا) اجازة عارضة لمدة سبعة أيام فى السنة .

(ب) اجازة اعتيادية لمدة شهر فى السنة ولا يدخل فى حساب الأجازة الاعتيادية أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية ما عدا العطلات الأسبوعية .

(جـ) اجازة مرضية لمدة ثلاثين يوما فى السنة .

ويسقط حق الخبير فى الأجازات المشار اليها بمضى السنة .

---

(١) المادة (١٢) ألغيت بالقرار رقم ٢٣٣٥ لسنة ١٩٨٢ السابق الاشارة اليه .

الجـــزاءات

مادة ١٥[١] – يجوز للسلطة المختصة مجازاة الخبير فى حالتى اخلاله بواجبات وظيفته أو سلوكه سلوكا معيبا بأحد الجزاءين الآتيين :

(ا) الانذار بفسخ العقد .

(ب) فسخ العقد .

انهـــاء العقـد

مادة ١٦ – اذا أنهى الخبير العقد قبل انتهاء المدة المحددة له سقط حقه فى المكافأة الشاملة عن المدة الباقية من العقد .

ويجوز للسلطة المختصة لأسباب تقدرها فسخ العقد قبل انتهاء مدته وفى هذه الحالة يستحق الخبير تعويضا يعادل المكافأة المقررة عن المدة الباقية[٢] .

مادة ١٦ مكررا – لا تسرى أحكام المادة ١٠ والفقرة الأولى من المادة ١١ والفقرة الثانية من المادة ١٣ من هذا القرار على الخبراء المعينين بعد سن الستين[٣] .

أحكام انتقالية

مادة ١٧ – تظل القرارات الصادرة بتعيين عاملين بمكافآت شاملة وكذلك العقود المبرمة معهم سارية وفقا للقواعد التى كان

---

(١) المادة (١٥) معدلة بالقرار السابق الاشارة اليه .

(٢) المادة (١٦) معدلة بالقرار السابق الاشارة اليه .

(٣) المادة (١٦) مكررا مضافة بالقرار السابق الاشارة اليه .

معمولا بها الى أن تنتهى مدتها ، ويراعى فى حالة تجديدها اتباع الأحكام الواردة فى هذا القرار[1] .

مادة ١٨ – ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٤ ربيع الأول سنة ١٣٩٩ (أول فبراير سنة ١٩٧٩)[2] .

---

(١) المادة (١٧) مضافة بالقرار رقم ٢٣٣٥ لسنة ٨٣ السابق الاشارة اليه .

(٢) صدر قرار وزير شئون مجلس الوزراء رقم ١٩٧٨ ونص على أن تزاد اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٨٤ المكافآت الشاملة للعاملين المعينين والخاضعين لأحكام قرارى وزير التنمية رقمى ١ ، ٣ لسنة ١٩٧٩ والموجودين بالخدمة فى ١٩٨٣/١٢/٣١ بواقع خمسة جنيهات شهريا .

قرار الوزير المختص بالتنمية الادارية
رقم ٢ لسنة ١٩٧٩
بنظام توظيف الخبراء الأجانب

الوزير المختص بالتنمية الادارية :

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٨ بشأن القواعد والنظم الخاصة باستخدام الأجانب ؛

وعلى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٥١١ لسنة ١٩٧٨ بتحديد الوزير المختص بالتنمية الادارية ؛

وبناء على ما ارتأته لجنة شئون الخدمة المدنية بشأن الدراسة المقدمة من الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ؛

قــرر :

الأحكام العامة

مادة ١ – يعمل فى شأن توظيف الخبراء الأجانب بالاحكام الواردة فى هذا القرار .

وظائف الخبرة وشغلها

مادة ٢ – يكون توظيف الخبير بطريق التعاقد فى حدود الاعتمادات المالية المدرجة بموازنة الوحدة من بين ذوى الخبرات والتخصصات النادرة أو التى يتعذر الحصول عليها من بين مواطنى جمهورية مصر العربية .

مادة ٣ – يكون شغل الخبير لوظيفة لها بطاقة وصف وتحدد واجباتها ومسؤلياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها .

مادة ٤ – تبرم السلطة المختصة عقد توظيف الخبير لمدة لا تجاوز سنة تبدأ من تاريخ استلام العمل ويجوز تجديدها وعليها أن تخطر الجهاز المركزى للتنظيم والادارة والجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء بذلك .

مادة ٥ – يتضمن العقد المبرم مع الخبير البيانات الآتية :

* أسماء طرفى العقد وصفة الموقع عن الوحدة .
* البيانات الشخصية المتعلقة بالخبير .
* مدة التعاقد .
* وصف الوظيفة المسندة الى الخبير وتحديد واجباتها ومسئولياتها .
* المكافأة الشاملة المقررة للوظيفة .
* أيام العمل وساعاته والاجازات المقررة للخبير .
* الجزاءات التى يجوز توقيعها على الخبير .
* المحكمة المختصة بنظر المنازعات القضائية .
* البيانات الأخرى التى ترى الوحدة اضافتها الى ما تقدم وذلك بما لا يتعارض مع أحكام هذا القرار .

مادة ٦ – على الوحدة التحقق من الشهادات والأوراق المقدمة من الخبير وفى جميع الأحوال يشترط اعتماد ما يقدمه الخبير من أوراق من وزارة الخارجية المصرية .

الأجر والتعويضات والحوافز

مادة ٧ – يحدد فى العقد المكافأة الشاملة للوظيفة التى يشغلها الخبير ويتضمن هذا الأجر الحقوق والميزات المالية التى تتقرر للخبير مقابل قيامه بأعمال تلك الوظيفة .

مادة ٨ – يجوز زيادة المكافأة الشاملة للخبير عند تحديد عقده وذلك بما لا يجاوز ١٠٪ من المكافأة الشاملة عن مدة تعاقده السابقة .

مادة ٩ – يجوز للوحدة منح الخبير مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الأضافية التى يكلف بها وكذلك ما تراه ملائما لطبيعة الوظيفة من ميزات عينية .

مادة ١٠ – تتحمل الوحدة بنفقات سفر الخبير من محل اقامته الى جمهورية مصر العربية كما تتحمل نفقات عودته فى غير حالة فسخ العقد بناء على طلبه .

وفى حالة زيادة مدد التعاقد مع الخبير عن سنة تتحمل الوحدة نفقات قدوم وعودة زوجة الخبير وأولاده الذين لم يتجاوزوا سن الثامنة عشرة وفى جميع الأحوال تتحمل الوحدة بمصاريف نقل الأدوات اللازمة لاداء واجبات الوظيفة وأمتعة الخبير وذلك فى حدود ٢٠٠٪ من الوزن المسموح به .

مادة ١١ – تسرى على الخبير القواعد المطبقة على العاملين المدنيين بالدولة فى شأن استرداد النفقات التى يتكبدها فى سبيل أداء أعمال الوظيفة .

مادة ١٢ – يجوز منح الخبير مكافأة تشجيعية كما تسرى عليه نظم الرعاية الصحية والاجتماعية المقررة للعاملين بالوحدة .

مادة ١٣ – يستحق الخبير فى نهاية التعاقد مكافأة بواقع أجر شهر عن كل سنة قضاها وذلك على أساس آخر مكافأة شاملة تقاضاها .

الأجازات

مادة ١٤ – للخبير الحق فى أجازة بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

ويجوز تشغيل الخبير فى هذه العطلات بأجر مضاعف اذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياما عوضا عنها .

مادة ١٥ – يستحق الخبير الأجازات المبينة فيما يلى بأجر كامل :

(أ) أجازة عارضة لمدة سبعة أيام فى السنة .

(ب) أجازة اعتيادية لمدة شهر فى السنة ، ولا يدخل فى حساب الأجازة الاعتيادية أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية ما عدا العطلات الأسبوعية .

(جـ) اجازة مرضية لمدة ثلاثين يوما فى السنة .

فاذا كانت مدة العقد تقل عن سنة استحق الخبير نسبة من الاجازات المشار اليها تتفق ومدة العقد .

الجــزاءات

مادة ١٦ – يجوز للسلطة المختصة مجازاة الخبير في حالتي اخلاله بواجبات وظيفته أو سلوكه سلوكا معيبا بأحد الجزائين الآتيين :

(ا) الانذار بفسخ العقد .

(ب) فسخ العقد مع حرمانه من المكافأة الشاملة عن باقي مدة العقد ومكافأة نهاية الخدمة .

انهاء العقد

مادة ١٧ – يجوز للخبير أن يطلب كتابة انهاء العقد وذلك قبل انتهاء المدة المحددة له .

وفي هذه الحالة لا يستحق مكافأة شاملة عن المدة الباقية من العقد وكذلك المكافأة عن فترة التعاقد التي تم خلالها طلب انهاء العقد .

مادة ١٨ – يجوز للسلطة المختصة لأسباب تقدرها فسخ العقد قبل انتهاء مدته وفي هذه الحالة يستحق الخبير تعويضا يعادل المكافأة الشاملة المقررة عن المدة الباقية وكذلك مكافأة نهاية الخدمة عن مدة التعاقد .

مادة ١٩ – تظل العقود المبرمة مع الخبراء الأجانب سارية وفقا للقواعد التي كان معمولا بها الى أن تنتهي مدتها ويراعى في حالة تجديدها اتباع الأحكام الواردة في هذا القرار .

مادة ٢٠ – ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ،

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٤ ربيع الأول سنة ١٣٩٩ (أول فبراير سنة ١٩٧٩) .

قرار الوزير المختص بالتنمية الادارية
رقم ٣ لسنة ١٩٧٩
بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة(*)

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ؛

وعلى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٥١١ لسنة ١٩٧٨ بتحديد الوزير المختص بالتنمية الادارية ؛

وبناء على ما ارتأته لجنة شئون الخدمة المدنية بشأن الدراسة المقدمة من الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ؛

قـــرر :

مادة ١ – يعمل فى شأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة بالأحكام الواردة فى هذا القرار .

مادة ٢ – يقصد بالأعمال المؤقتة الأعمال العارضة أو الأعمال الموسمية .

(*) صدر قرار وزير شئون مجلس الوزراء رقم ١٩٧٨ ونص على أن تزاد اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٨٤ المكافآت الشاملة للعاملين المعينين والخاضعين لأحكام قرارى وزير التنمية رقمى ١ ، ٣ لسنة ١٩٧٩ والموجودين بالخدمة فى ١٩٨٣/١٢/٣١ بواقع خمسة جنيهات شهريا .

مادة ٣ – يكون توظيف العاملين المؤقتين بطريق التعاقد على حدود الاعتمادات المالية المدرجة بموازنة الوحدة ويتضمن العقد المبرم معهم البيانات الآتية :

– أسماء طرفي العقد وصفة الموقع عن الوحدة .
– البيانات الشخصية المتعلقة بالعامل ومدد التعاقد .
– الأعمال العارضة والموسمية محل العقد .
– المكافأة الشاملة المقررة للأعمال المشار اليها .
– الجزاءات التي توقع على العامل المتدرج .
– المحكمة المختصة بنظر المنازعات القضائية .
– البيانات الأخرى التي ترى الوحدة اضافتها الى ما تقدم وذلك بما لا يتعارض مع أحكام هذا القرار .

مادة ٤ – يراعى في ابرام العقد المشار اليه الأحكام المالية والادارية الواردة في اللوائح الصادرة في هذا الشأن ، ويجوز للوحدة أن تضيف أحكاما تتفق مع طبيعة الأعمال المؤقتة موضوع العقد .

مادة ٥ – يجوز للسلطة المختصة فسخ العقد في حالة الاخلال بشروطه .

مادة ٦ – ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية .

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٤ ربيع الأول سنة ١٣٩٩ (أول فبراير سنة ١٩٧٩) .

* * *

قرار الوزير المختص بالتنمية الادارية
رقم ٤ لسنة ١٩٧٩
بشأن توظيف العاملين المتدرجين

الوزير المختص بالتنمية الادارية :

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين ؛

وعلى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٥١١ لسنة ١٩٧٨ بتحديد الوزير المختص بالتنمية الادارية ؛

وبناء على ما ارتأته لجنة شئون الخدمة المدنية بشأن الدراسة المقدمة من الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ؛

قــــرر :

مادة ١ – يعمل فى شأن توظيف العاملين المتدرجين بالأحكام الواردة فى هذا القرار وذلك فى الوحدات التى تقتضى طبيعة نشاطها تدريب هؤلاء العاملين لتأهليهم لشغل وظائف المجموعة الحرفية فى حدود الاعتمادات المدرجة بموازنة الجهة .

وظائف العاملين المتدرجين وشغلها

مادة ٢ – تبرم السلطة المختصة مع العامل المتدرج عقدا لمدة خمس سنوات تتضمن البيانات الآتية :

– أسماء طرفى العقد وصفة الموقع عن الوحدة .
– المكافأة الشاملة المقررة للعامل .
– أيام العمل وساعاته والأجازات المقررة للعامل .
– الجهة الطبية المختصة بتوقيع الكشف الطبى على العامل.

- الجزاءات التي يجوز توقيعها .
- موافقة ولي أمر العامل كتابة على العقد .
- البيانات الأخرى التي ترى الوحدة اضافتها الى ما تقدم وذلك بما لا يتعارض مع أحكام هذا القرار .

مادة ٣ - يشترط فيمن يعين عاملا متدرجا ، ما يلي :

- ان يكون متمتعا بالجنسية المصرية .
- ألا يقل سنه عن ثلاث عشرة سنة ولا تزيد على ست عشرة سنة .
- أن يكون ملما بالقراءة والكتابة .
- أن يكون لائقا للعمل صحيا .

مادة ٤ - يؤدى العامل المتدرج فى نهاية السنة الخامسة من التحاقه بالتدريب اختبارا أمام لجنة فنية يصدر بتشكيلها قرار من السلطة المختصة .

فاذا اجتاز الاختبار بنجاح عين فى وظيفة خالية من وظائف المجموعة الحرفية .

أما اذا رسب في الاختبار فيتم اختباره ثانيا خلال ستة أشهر فان رسب بعد ذلك انتهى عقد تدريبه .

الأجر والحوافز

مادة ٥ - يمنح العامل المتدرج عند التحاقه بالتدريب مكافأة شاملة مقدارها مائة وعشرون جنيها سنويا ويزاد بمقدار اثنى عشر جنيها سنويا .

مادة ٦ — يجوز للوحدة منح العامل المتدرج المزايا العينية الملائمة لطبيعة العمل الذى يؤديه .

مادة ٧ — تسرى على العامل المتدرج نظم الرعاية الصحية والاجتماعية المقررة للعاملين بالوحدة .

الأجــازات

مادة ٨ — للعامل المتدرج الحق فى أجازة بأجر كامل أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٩ — يستحق العامل المتدرج الاجازات المبينة فيما يلى بأجر كامل .

- أجازة عارضة لمدة سبعة أيام فى السنة .
- أجازة اعتيادية لمدة خمسة عشر يوما فى السنة وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالتدريب .
- أجازة مرضية لمدة واحد وعشرين يوما فى السنة .

ويسقط حق المتدرج فى الاجازات المشار اليها بمضى السنة .

الجــزاءات

مادة ١٠ — الجزاءات التى يجوز توقيعها على العاملين المتدرجين هى :

- التنبيه .
- الخصم من المكافأة الشاملة فى حدود خمسة عشر يوما فى السنة .
- فسخ العقد .

انهاء العقد

مادة ١١ - ينتهى عقد العامل المتدرج بتعيينه باحدى وظائف المجموعة الحرفية أو لرسوبه فى الاختبار الثانى المنصوص عليه فى المادة (٤) من هذا القرار .

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٤ ربيع الأول سنة ١٣٩٩ (أول فبراير سنة ١٩٧٩) .

* * *

قانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٤

بشأن تسوية حالات خريجي مدارس الكتاب العسكريين[(١)، (٢)]

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانونى الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

مادة ١ – يكون تعيين حاملى شهادة خريجي مدارس الكتاب العسكريين المسبوقة بشهادة الابتدائية القديمة ، أو الشهادة الاعدادية فى الجهات التى تطبق أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة فى الفئة ١٨٠ – ٣٦٠ جنيها سنويا .

مادة ٢ – تسوى حالة الموجودين فى الخدمة وقت العمل بهذا القانون من خريجى مدارس الكتاب العسكريين المنصوص عليهم فى المادة (١) من هذا القانون وكذلك الموجودين فى الخدمة منهم فى احدى الجهات التى تطبق أحكام القانون رقم ٦١

---

(١) الجريدة الرسمية العدد ٣٠ (تابع) فى ١٩٧٤/٧/٢٥ .

(٢) انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٦/٦/٩ الى أنه اذا كانت الشهادة التى يحملها المجندون ليست هى الشهادة المقصودة فى القانون ٧١ لسنة ١٩٧٤ بشأن تسوية حالات خريجى مدارس الكتاب العسكريين فمن ثم فانه لاتسرى حكم المادة (٩) على المجندين .

لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين فى القطاع العام متى كانوا قبل التحاقهم بوظائفهم الحالية بخدمة احدى الجهات الخكومية والهيئات العامة أو وحدات الادارة المحلية وذلك باعتبارهم فى الدرجة الثامنة بالكادر الملحق بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة وما يعادلها من تاريخ التعيين أو حصولهم على المؤهل أيهما أقرب تاريخا .

مادة ٣ – تدرج أقدميات ومرتبات وترقيات العاملين المنصوص عليهم فى المادة السابقة ولا يجوز أن يترتب على التسوية ترقيتهم الى أعلى من الفئة المالية التالية لفئتهم فى تاريخ صدور هذا القانون كما لا تصرف أية فروق مالية عن فترة سابقة على هذا التاريخ .

مادة ٤ – لا يجوز الاستناد الى التسوية التى تتم تطبيقا لأحكام هذا القانون للطعن فى قرارات الترقية الصادرة قبل صدوره .

مادة ٥ – ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى ٥ رجب سنة ١٣٩٤ (٢٥ يوليه ١٩٧٤)

* * *

قانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤
فى شأن تسوية حالات بعض العاملين[١]

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يزاد اعتبارا من ١٩٨٤/١/١ المرتب المستحق قانونا لكل من العاملين المذكورين بعد بقيمة علاوتين من علاوات درجته فى تاريخ العمل بهذا القانون بحد أدنى خمسة جنيهات شهريا ولو تجاوز بها نهاية مربوط الدرجة :

١ - من تمت ترقيته فعلا فى ١٩٧٤/١٢/٣١ بمقتضى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بتطبيق قواعد الرسوب الوظيفى اذا كانت هذه الترقية قد تمت قبل العمل بالقانونين رقمى ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية والمعدل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ ، ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ فى شأن العاملين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية والمعدل بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨١ ولم يترتب على تطبيق أحكام هذين القانونين تعديل فى تواريخ ترقياته .

---

(١) الجريدة الرسمية العدد رقم ٨ بتاريخ ١٩٨٤/٢/٢٣ .

٢ - حملة المؤهلات أقل من المتوسطة التى توقف منحها وتسوى حالاتهم وفقا للجدول الرابع من جداول القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بالفئة التاسعة اذا كان حملة ذات المؤهل المسبوق بالابتدائية القديمة أو ما يعادلها أو مسابقة للقبول انتهت بالحصول على المؤهل تسوى حالاتهم بالفئة الثامنة وفقا للجدول الثانى من جداول القانون المشار اليه .

ويسرى حكم الفقرة السابقة من هذا البند على حملة المؤهلات التى توقف منحها وتسوى حالاتهم بالفئة التاسعة وفقا للجدول الرابع من جداول القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنين بالدولة والقطاع العام اذا كانت مؤهلاتهم قد عودلت علميا بأحد المؤهلات التى تسوى حالة حامليها بالفئة الثامنة وفقا للجدول الثانى من جداول القانون المشار اليه .

٣ - حملة المؤهلات المتوسطة التى توقف منحها وكانت مدة دراستها أربع سنوات على الأقل تالية للشهادة الابتدائية القديمة أو ما يعادلها أو مسابقة للقبول انتهت بالحصول على المؤهل ، بشرط ألا تكون هذه المؤهلات قد وردت بجدول القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية أو أضيفت اليه .

ويصدر بتحديد المؤهلات المشار اليها فى البندين ٢ ، ٣ قرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية بالاتفاق مع وزير الدولة للتعليم والبحث العلمى .

ولا يجوز الجمع بين تطبيق أى من البنود السابقة على العامل .

(المادة الثانية)

يراعي عند حساب متوسط الأجر الذى يسوى على أساسه المعاش لمن تنتهى خدمته اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٨٤ من الفئات المشار اليها في المادة السابقة أن تضاف الزيادة الواردة بها الى أجور فترة المتوسط الواقعة قبل التاريخ المشار اليه ، على أن تتحمل الخزانة العامة بالزيادة فى الحقوق التأمينية الناتجة عن ذلك .

(المادة الثالثة)

يضاف بند جديد بحرف (ح) الى المادة ٢٠ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ نصه الآتى :

(ح) تخفض المدد الكلية اللازمة للترقية للفئات المختلفة الواردة بالجدول الرابع من الجداول الملحقة بهذا القانون بمقدار ثلاث سنوات .

وللعامل الخاضع لأحكام الفقرة السابقة أن يختار اعادة تسوية حالته بالجدول الرابع المشار اليه مع الغاء ما حصل عليه من تسوية وزيادة في مرتبه بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية أو الابقاء على وضعه الحالى مع منحه الزيادة المنصوص عليها فى المادة الأولى اذا كان ممن تنطبق عليهم هذه الزيادة .

(المادة الرابعة)

يضاف الى نهاية البند (ب) من المادة ٢١ من قانون تصحيح

أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ فقرة أخيرة نصها الآتي .

وللعامل في هذه الحالة أن يختار مع بقائه بمجموعته الحالية المعاملة بالجدول السادس من الجداول المرفقة اذا كان ذلك أصلح له .

ويعمل بهذا الحكم اعتبارا من ١٩٧٤/١٢/٣١

(المادة الخامسة)

تضاف فقرة جديدة الى المادة الثانية من القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ فى شأن العاملين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية نصها الآتي :

«ويمنح العسكريون ورجال الشرطة الذين نقلوا الى الوظائف المدنية في الفترة من ١٩٧٥/١/١ حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ الذين لم يطبق عليهم القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام زيادة فى مرتباتهم تقدر بقيمة علاوتين بفئة العلاوة الدورية المستحقة لكل منهم فى ١٩٧٨/٦/٣٠ بحد أدنى خمسة جنيهات شهريا وذلك بالاضافة الى الزيادة المقررة في الفقرة السابقة .

وتصرف الفروق المالية المترتبة على هذا الحكم من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه .

(المادة السادسة)

في مجال تطبيق قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥

والقوانين المعدلة له تراعى القواعد التالية :

١ - حساب المدة السابقة ولو قلت عن سنة فى تطبيق المادة ١٩ بند (أ) من القانون المشار اليه متى كانت جزءا من مدة لا تقل عن سنة سبق حساب بعضها فى أقدمية العامل .

٢ - الاعتداد بالطلبات المقدمة لحساب المدة السابقة ضمن مدة الخدمة الكلية المقدمة حتى ١٩٧٧/٩/١٩ للافادة من أحكام القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والطلبات المقدمة حتى ١٩٧٨/٨/٧ للافادة من أحكام القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

٣ - عدم الزام العامل بتقديم طلب فى الميعاد المنصوص عليه بالمادة ١٩ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ أو فى المواعيد المشار اليها فى البند السابق فى حالة ثبوت مدة الخدمة السابقة بملف خدمة العامل فى المواعيد المذكورة .

٤ - تطبيق الجدول الثالث أو الجدول الخامس من جداول القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ المشار اليه استنادا الى صدور قرار من السلطة التى كانت مختصة بالتعيين بتكليف العامل المعين بمجموعة الخدمات المعاونة بالقيام بعمل احدى وظائف المجموعة المهنية أو الوظائف المكتبية مع بقاء فئته بمجموعته الأصلية .

٥ - تطبيق القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٦ فى شأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والمعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٩ على العمال الذين عينوا بوظيفة صانع لا يحتاج الى دقة المقرر لها الفئة ٣٦٠/٢٠٠ (العاشرة) .

(المادة السابعة)

تسرى على العاملين الموجودين بالخدمة باحدى وحدات الجهاز الادارى للدولة أو الهيئات العامة ممن كانوا يعملون باحدى الوحدات التى تغير شكلها القانونى من مصالح أو هيئات عامة الى مؤسسات عامة ثم تحولت الى هيئات عامة أو وحدات حكومية بعد ١٩٧٤/١٢/٣١ الأحكام التالية :

١ - التسوية المنصوص عليها بالمادة الثانية من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لحملة المؤهلات الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ أو المؤهلات المضافة الى هذا الجدول ، ويلغى تطبيق حكم المادتين الرابعة والخامسة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية والمعدل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ .

٢ - المادة الثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه على حملة المؤهلات المنصوص عليها فى هذه المادة بدلا من التسوية بالمادة الرابعة من القانون المشار اليه .

٣ - المادة الأولى من القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ بشأن العاملين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية على غير حملة المؤهلات بدلا من المادة الثانية من القانون المشار اليه .

ويشترط للانتفاع بالأحكام السابقة أن يكون العامل موجودا بخدمة احدى تلك الوحدات فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ واستمر بها حتى تاريخ العمل بهذا القانون .

ويستحق العامل الزيادة المترتبة على تطبيق الأحكام السابقة أو المزايا المحتفظ بها بمقتضى أحكام القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ببعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام ، أيهما أكبر .

(المادة الثامنة)

يتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق حتى تاريخ العمل بهذا القانون من الحكومة أو وحدات الحكم المحلى أو الهيئات العامة أو شركات القطاع العام للعاملين نتيجة لتسوية ، اذا كان الصرف قد تم تنفيذا لحكم قضائى أو فتوى من مجلس الدولة أو رأى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة أو رأى لاحدى ادارات الشئون القانونية ، اذا كان هذا الرأى فى هذه الحالة الأخيرة قد اعتمد من السلطة المختصة ثم عدل عن الفتوى أو الرأى أو ألغى الحكم .

ولا يترتب على العمل بالفقرة السابقة رد ما سبق تحصيله من المبالغ المشار اليها .

ويحتفظ بصفة شخصية للعاملين الموجودين بالخدمة بالمرتبات التى يتقاضونها وقت العمل بهذا القانون نتيجة تسوية خاطئة ، على أن يستهلك الفرق بين تلك المرتبات وبين المرتبات المستحقة قانونا مضافا اليها العلاوتان المنصوص عليهما فى المادة

الأولى من هذا القانون اذا كانوا من المستحقين لهما ، وذلك من ربع قيمة علاوات الترقية والعلاوات الدورية التى تستحق لهم بعد تاريخ العمل بهذا القانون .

ومع عدم الاخلال بالأحكام القضائية النهائية أو بالقرارات النهائية الصادرة بالترقية للعامل الذى تنطبق عليه أحكام الفقرة السابقة أن يختار بين أحد الوضعين الآتيين :

(ا) اعادة تسوية حالته تسوية قانونية ، مع منحه الزيادة المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القانون اذا كان ممن تنطبق عليهم هذه الزيادة .

(ب)الابقاء بصفة شخصية على وضعه الوظيفى الحالى الذى وصل اليه نتيجة التسوية الخاطئة ، مع عدم استحقاقه للزيادة المشار اليها ، على أن يعتد عند ترقيته للدرجة التالية بالوضع الوظيفى الصحيح له بافتراض تسوية حالته تسوية قانونية وفقا لأحكام القانون المعمول به عند اجرائها .

(المادة التاسعة)

مع مراعاة أحكام المادة الخامسة يشترط للانتفاع بأحكام هذا القانون أن يكون العامل موجودا بالخدمة فى تاريخ العمل بهذا القانون. ولا يترتب على تنفيذ أحكامه صرف أية فروق مالية عن فترة سابقة على أول يناير سنة ١٩٨٤ .

(المادة العاشرة)

لا يجوز الاستناد الى الاقدميات التى تترتب على تطبيق أحكام هذا القانون للطعن فى قرارات الترقية الصادرة قبل العمل بأحكامه .

(المادة الحادية عشرة)

يكون ميعاد رفع الدعوى الى المحكمة المختصة فيما يتعلق بالمطالبة بالحقوق التى نشأت بمقتضى أحكام هذا القانون حتى ١٩٨٤/٦/٣٠ ولا يجوز بعد هذا التاريخ تعديل المركز القانونى للعامل على أى وجه من الوجوه الا اذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائى نهائى .

(المادة الثانية عشرة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من أول يناير سنة ١٩٨٤ .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ،

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٨ جمادى الأولى سنة ١٤٠٤ (٢٠ فبراير سنة ١٩٨٤) .

★ ★ ★

كتاب دورى رقم ١٠ لسنة ١٩٨٤
من الجهاز المركزى للتنظيم والادارة
بشأن التعليمات التنفيذية
لتطبيق أحكام القانون رقم (٧) لسنة ١٩٨٤
بشأن تسوية حالات بعض العاملين

تنص المادة الأولى من القانون على مايلى :

يزاد اعتبارا من ١٩٨٤/١/١ المرتب المستحق قانونا لكل من العاملين المذكورين بعد بقيمة علاوتين من علاوات درجته فى تاريخ العمل بهذا القانون بحد أدنى خمسة جنيهات شهريا ولو تجاوز بها نهاية مربوط الدرجة :

١ - من تمت ترقيته فعلا فى ١٩٧٤/١٢/٣١ بمقتضى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ - بتطبيق قواعد الرسوب الوظيفى اذا كانت هذه الترقية قد تمت قبل العمل بالقانونين رقمى ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية والمعدل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ ، ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ فى شأن العاملين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية والمعدل بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨١ ولم يترتب على تطبيق أحكام هذين القانونين تعديل فى تواريخ ترقياته .

٢ - حملة المؤهلات أقل من المتوسطة التى توقف منحها وتسوى حالاتهم وفقا للجدول الرابع من جداول القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بالفئة التاسعة اذا كان حملة ذات المؤهل المسبوق بالابتدائية القديمة أو ما يعادلها أو مسابقة للقبول انتهت بالحصول

على المؤهل تسوى حالاتهم بالفئة الثامنة وفقا للجدول الثانى من جداول القانون المشار اليه .

ويسرى حكم الفقرة السابقة من هذا البند على حملة المؤهلات التى توقف منحها وتسوى حالاتهم بالفئة التاسعة وفقا للجدول الرابع من جداول القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام اذا كانت مؤهلاتهم قد عودلت علمياً بأحد المؤهلات التى تسوى حالة حامليها بالفئة الثامنة وفقا للجدول الثانى من جداول القانون المشار اليه .

٣ – حملة المؤهلات المتوسطة التى توقف منحها وكانت مدة دراستها أربع سنوات على الأقل تالية للشهادة الابتدائية القديمة أو ما يعادلها أو مسابقة للقبول انتهت بالحصول على المؤهل ، بشرط ألا تكون هذه المؤهلات قد وردت بجدول القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية أو أضيفت اليه .

ويصدر بتحديد المؤهلات المشار اليها فى البندين ٢ ، ٣ قرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية بالاتفاق مع وزير الدولة للتعليم والبحث العلمى .

ولا يجوز الجمع بين تطبيق أى من البنود السابقة على العامل .

ويراعى فى تطبيق أحكام هذه المادة مايلى :

أولا – شروط عامة :

١ – ألا يجمع العامل بين تطبيق أى من البنود ١ ، ٢ ، ٣ من هذه المادة ويطبق عليه أحدها فقط .

٢ – ألا يجمع بين تطبيق أحد هذه البنود واختياره الابقاء على وضعه الوظيفى وفقا لحكم الفقرة (ب) من المادة ٨ من القانون .

٣ – ألا يجمع بين تطبيق أى من هذه البنود وتطبيق الجدول الرابع مخفضا وفقا لحكم المادة الثالثة من القانون .

ثانيا – شروط تطبيق البند ١ :

بالاضافة الى الشروط السابقة يراعى ما يلى :

١ – أن يكون العامل قد رقى فعلا بالرسوب الوظيفى فى ١٩٧٤/١٢/٣١ بمقتضى حكم القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ ولو نقل بعد هذا التاريخ الى احدى وحدات القطاع العام .

٢ – ألا يكون قد ترتب على تطبيق القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ والقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ تعديل فى تواريخ ترقياته .

ومن المفهوم أن هذا البند لا يطبق على العاملين بالقطاع العام لعدم سريان قواعد الرسوب الوظيفى عليهم .

مثـــال :

أحد العاملين رقى الى الدرجة الرابعة رسوبا فى ١٩٧٤/١٢/٣١ ، بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن الترقية بقواعد الرسوب الوظيفى والثالثة رسوبا فى ١٩٧٧/١٢/٣١ –

بصدور القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ معدلا بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ سيمنح الأقدمية الاعتبارية فى الفئة الخامسة وتظل أقدميته فى الرابعة والثالثة كما هى بدون تعديل - أى أن تطبيق القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لم يترتب عليه تعديل فى تواريخ ترقياته .

مثل هذا العامل يطبق بشأنه البند (١) من المادة الأولى - فيزاد مرتبه بمقدار علاوتين من علاوات درجته فى ١٩٨٤/١/١ بحد أدنى خمسة جنيهات .

أما اذا كان هذا العامل قد سبق منحه الأقدمية الاعتبارية فى الدرجة التى رقى اليها رسوبا فى ١٩٧٤/١٢/٣١ بالمخالفة لفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٨٢/٤/٧ فان الأصل أن تصحح هذه التسوية بالغاء الأقدمية الاعتبارية فى درجة الرسوب وما ترتب عليها من آثار ومنحه الزيادة مع تطبيق الأحكام الواردة بالمادة الثامنة الخاصة بالتجاوز عن استرداد الفروق والاحتفاظ بالمرتب بصفة شخصية مع استهلاك الفرق وفقا للشروط المقررة لتطبيق تلك الأحكام كل ذلك ما لم يختر العامل معاملته بموجب الفقرة (ب) من المادة الثامنة ، ففى هذه الحالة يحتفظ له بوضعه الخاطىء وفقا للأحكام الواردة فى البند (ب) المشار اليه .

مثـال آخر :

عامل كان قد رقى بموجب القانون ١١ لسنة ١٩٧٥ الى الفئة الخامسة فى ١٩٧٣/١١/١ والرابعة ١٩٧٦/١٢/٣١ وبمنحه

الأقدمية الاعتبارية المنصوص عليها فى القانون ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ أرجعت أقدميته فى الفئة الخامسة الى ١٩٧١/١١/١ ورقى بموجب هذه الأقدمية رسوبا فى ١٩٧٤/١٢/٣١ للرابعة - مثل هذا العامل لا يمنح الزيادة المنصوص عليها في البند (١) من المادة الأولى لأنه ترتب على تطبيق أحكام القانون ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ تعديل فى ترقيته الى الفئة الخامسة مما ترتب عليه استفادته وترقيته رسوبا فى ١٩٧٤/١٢/٣١ .

ثالثا - شروط تطبيق البندين ٢ ، ٣ :

بالاضافة الى الشروط العامة يراعى ما يلى :

أن يكون المؤهل قد توقف منحه وأن يكون قد ورد فى قرار الوزير المختص بالتنمية الادارية بالاتفاق مع وزير الدولة للتعليم والبحث العلمى تنفيذا للفقرة قبل الأخيرة من المادة الأولى .

رابعا - شروط تطبيق البند (٢) :

بالاضافة الى الشروط المنصوص عليها فى أولا وثالثا يراعى ما يلى :

أن يكون المؤهل أقل من المتوسط ومن المؤهلات التى توقف منحها وسويت حالة حامله وفقا للجدول الرابع من جداول القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ اذا كان ذات المؤهل المسبوق بالابتدائية القديمة أو ما يعادلها أو مسابقة للقبول انتهت بالحصول على المؤهل سويت حالة حامله بالجدول الثانى من جداول القانون المذكور بالفئة الثامنة وعليه لا يخاطب بحكم هذا البند حملة

المؤهلات أقل من المتوسطة التى لم يتوقف منحها أو حملة المؤهلات أقل من المتوسطة الذين سويت حالاتهم وفقا لأحكام الجدولين الثانى أو الثالث من القانون ١١ لسنة ١٩٧٥ .

بالنسبة للفقرة الثانية :

أن يكون المؤهل أقل من المتوسط ومن المؤهلات التى توقف منحها وسويت حالة حامله وفقا للجدول الرابع بالفئة التاسعة ، وعودل ذات المؤهل علميا بمؤهل سويت حالة حامله بالفئة الثامنة وطبق عليه الجدول الثانى من جداول القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ . وعليه لا يخاطب بحكم هذا البند حملة المؤهلات أقل من المتوسطة التى لم يتوقف منحها أو حملة المؤهلات أقل من المتوسطة الذين سويت حالاتهم وفقا لأحكام الجدول الثالث من القانون ١١ لسنة ١٩٧٥ .

وهذا البند يطبق على العاملين بالحكومة والقطاع العام .

خامسا – شروط تطبيق البند (٣) :

بالاضافة الى الشروط الواردة فى أولا وثالثا ويراعى ما يلى :

١ – أن يكون مؤهلا متوسطا توقف منحه ومدة دراسته أربع سنوات المذكور .

٢ – ألا يكون هذا المؤهل قد ورد في جدول القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ أو أضيف اليه .

ومن المفهوم أن هذا البند يسرى على العاملين بالحكومة دون العاملين بالقطاع العام لعدم سريان القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ أصلا على العاملين بالقطاع العام .

وتنص المادة الثانية على ما يلى :

يراعى عند حساب متوسط الأجر الذى يسوى على أساسه المعاش لمن تنتهى خدمته اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٨٤ من الفئات المشار اليها فى المادة السابقة أن تضاف الزيادة الواردة بها الى أجور فترة المتوسط الواقعة قبل التاريخ المشار اليه ، على أن تتحمل الخزانة العامة بالزيادة فى الحقوق التأمينية الناتجة عن ذلك .

ويراعى أن يتم تنفيذ أحكام هذه المادة بعد الرجوع الى وزارة التأمينات .

وتنص المادة الثالثة على ما يلى :

يضاف بند جديد بحرف (ح) الى المادة ٢٠ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ نصه الآتى :

(ح) تخفض المدد الكلية اللازمة للترقية للفئات المختلفة الواردة بالجدول الرابع من الجداول الملحقة بهذا القانون بمقدار ثلاث سنوات .

وللعامل الخاضع لأحكام الفقرة السابقة أن يختار اعادة تسوية حالته بالجدول الرابع المشار اليه مع الغاء ما حصل عليه من تسوية وزيادة فى مرتبه بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لعلاج الآثار المترتبه على تطبيق القانون ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية أو الابقاء على وضعه الحالى مع منحه الزيادة المنصوص عليها فى المادة الأولى اذا كان ممن تطبق عليهم هذه الزيادة .

وفى تطبيق هذه المادة فان العامل المخاطب بالجدول الرابع من جداول القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ له أن يختار بين خيارين :

الخيار الأول :

أن تعاد تسوية حالته وفقا لأحكام الجدول الرابع مخفضة مدده الكلية بمقدار ثلاث سنوات ، وفى هذه الحالة يراعى ما يأتى :

(ا) الغاء الأقدمية الاعتبارية الممنوحة له وفقا لأحكام القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ وما يترتب عليها من آثار .

(ب) الغاء الزيادة المنصوص عليها فى المادة الخامسة فقرة أولى من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ .

(جـ) اعادة تطبيق القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على حالته بمراعاة تخفيض مدد الجدول الرابع بمقدار ثلاث سنوات .

(د) اعادة تطبيق قواعد الرسوب الوظيفى الوارد النص عليها فى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ ، ٢٢ لسنة ١٩٧٨ وقرار رئيس الوزراء رقم ١١٨٢ لسنة ١٩٧٦ بالنسبة للعاملين بالحكومة .

وفى حالة طلب العامل التسوية وفقا لهذا الخيار لا تمنح له الزيادة المنصوص عليها فى المادة الأولى المنصوص عليها فى هذا القانون .

الخيــار الثانى :

الابقاء على وضعه الحالى وفقا للتطبيق الصحيح وفى هذه الحالة يمنح الزيادة المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون ٧ لسنة ١٩٨٤ اذا كان من الفئات التى تمنح هذه الزيادة وبشروطها .

مثــال :

(١) الوضع الحالى :

عامل طبق بشأنه الجدول الرابع من جداول القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ فاستحق الترقية للدرجة الخامسة من ١٩٧٤/١٢/١ ، وبمنحه الأقدمية الاعتبارية المشار اليها بالقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ معدلا بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ أرجعت أقدميته فى الخامسة الى ١٩٧٢/١٢/١ ثم رقى للرابعة رسوبا فى ١٩٧٦/١٢/٣١ ثم منح الزيادة المشار اليها بالمادة الخامسة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ .

مثل هذا العامل له أن يختار اما الابقاء على وضعه الحالى أو تخفيض الجدول الرابع بمقدار ثلاث سنوات .

فى حالة اختياره المعاملة بتخفيض الجدول الرابع يراعى ما يلى :

(ا) تلغى الأقدمية الاعتبارية والزيادة فى المرتب المنصوص عليها فى القانون ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ .

(ب) تعاد تسوية حالته وذلك بترقيته للخامسة من ١٩٧١/١٢/٦ ثم للرابعة رسوبا فى ١٩٧٤/١٢/٣١ ويدرج مرتبه على هذا الأساس .

وتنص المادة الرابعة على ما يلى :

يضاف الى نهاية البند (ب) من المادة ٢١ من قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ فقرة أخيرة نصها الآتى :

وللعامل فى هذه الحالة أن يختار مع بقائه بمجموعته الحالية المعاملة بالجدول السادس من الجداول المرفقة اذا كان ذلك أصلح له .

ويعمل بهذا الحكم اعتبارا من ١٩٧٤/١٢/٣١

وفى تطبيق هذه المادة للعامل المخاطب بالبند (ب) من المادة ٢١ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ أن يختار بين خيارين .

الخيـــار الأول :

تطبيق الجدول السادس من جداول القانون المذكور بمدده والفئات الواردة به مع بقائه فى مجموعته الحالية وما يترتب على ذلك من آثار .

الخيـــار الثانى :

أن يحتفظ بوضعه الحالى أى بقائه معاملا بالجدول الثالث أو الخامس من جداول القانون ١١ لسنة ١٩٧٥ .

ويراعى عدم جواز الجمع بين الخيارين المذكورين .

مثـــال :

عامل عين بالخدمات المعاونة فى ١٩٥٣/٨/١ ونقل للأعمال الكتابية فى ١٩٦١/٨/١ .

الوضع الحالى بتطبيق الجدول الخامس مع تطبيق الفقرة (ب) من المادة ٢١ قبل تعديلها بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤	الوضع بالتسوية الجديدة اذا اختار تطبيق الجدول السادس
التاسعة ١٩٦٧/٨/١ (مدة كلية ١٤ سنة) .	تاسعة ١٩٦٢/٨/١ (مدة كلية ٩ سنوات) .
الثامنة ١٩٧٣/٨/١ (مدة كلية ٢٠ سنة) .	الثامنة ١٩٧٠/٨/١ (مدة كلية ١٧ سنة) .
بتطبيق القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ الثامنة ١٩٧١/٨/١	باعادة تطبيق القانون ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ على حالته ترجع أقدميته فى الثامنة الى ١٩٦٨/٨/١ .
السابعة ١٩٧٧/١٢/٣١	ويرقى للسابعة فى ١٩٧٤/١٢/٣١ .

وتنص المادة الخامسة على ما يأتى :

تضاف فقرة جديدة الى المادة الثانية من القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ فى شأن العاملين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية نصها الآتى :

« ويمنح العسكريون ورجال الشرطة الذين نقلوا الى الوظائف المدنية فى الفترة من ١٩٧٥/١/١ حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ الذين لم يطبق عليهم القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين

المدنيين بالدولة والقطاع العام زيادة فى مرتباتهم تقدر بقيمة علاوتين بفئة العلاوة الدورية المستحقة لكل منهم فى ١٩٧٨/٦/٣٠ بحد أدنى خمسة جنيهات شهريا وذلك بالاضافة الى الزيادة المقررة فى الفقرة السابقة .

وتصرف الفروق المالية المترتبة على هذا الحكم من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه» .

وفى تطبيق هذه المادة يمنح العسكريون ورجال الشرطة غير المؤهلين الذين نقلوا الى الوظائف المدنية فى الفترة من ١٩٧٥/١/١ حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ الذين لم يطبق عليهم القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ زيادة فى مرتباتهم تقدر بقيمة علاوتين بقدر فئة العلاوة الدورية المستحقة لكل منهم فى ١٩٧٨/٦/٣٠ بحد أدنى خمسة جنيهات شهريا وتصرف من ١٩٨٠/٧/١ .

وتنص المادة السادسة على ما يلى :

فى مجال تطبيق قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تراعى القواعد التالية :

١ - حساب المدة السابقة ولو قلت عن سنة فى تطبيق المادة ١٩ بند (١) من القانون المشار اليه متى كانت جزءا من مدة لاتقل عن سنة سبق حساب بعضها فى أقدمية العامل .

٢ - الاعتداد بالطلبات المقدمة لحساب المدة السابقة ضمن مدة الخدمة الكلية المقدمة حتى ١٩٧٧/٩/١٩ للافادة من أحكام القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١١

لسنة ١٩٧٥ والطلبات المقدمة حتى ١٩٧٨/٨/٧ للافادة من أحكام القانون ٢٣ لسنة ١٩٧٨ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ .

٣ – عدم الزام العامل بتقديم طلب فى الميعاد المنصوص عليه بالمادة ١٩ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ أو فى المواعيد المشار اليها فى البند السابق فى حالة ثبوت مدة الخدمة السابقة بملف خدمة العامل فى المواعيد المذكورة .

٤ – تطبيق الجدول الثالث أو الجدول الخامس من جداول القانون ١١ لسنة ١٩٧٥ المشار اليه استنادا الى صدور قرار من السلطة التى كانت مختصة بالتعيين بتكليف العامل المعين بمجموعة الخدمات المعاونة بالقيام بعمل احدى وظائف المجموعة المهنية أو فى الوظائف المكتبية مع بقاء فئة بمجموعته الأصلية .

٥ – تطبيق القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٦ فى شأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ والمعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٩ على العمال الذين عينوا بوظيفة صانع لايحتاج الى دقة المقرر لها بالفئة ٣٦٠/٢٠٠ (العاشرة) .

وفى تطبيق هذه المادة يراعى أن من تمت تسوية حالته وفقا للقواعد المنصوص عليها فى هذه المادة تكون تسويته قد تمت صحيحة وفقا لأحكام القانون ولاتعاد التسوية . أما من لم تتم تسوية حالته على أساس القواعد المذكورة فتسوى حالته وفقا لهذه القواعد متى توافرت الشروط القانونية لاعمالها .

وتنص المادة السابعة على مايلى :

تسرى على العاملين الموجودين بالخدمة باحدى وحدات الجهاز الادارى للدولة أو الهيئات العامة ممن كانوا يعملون باحدى الوحدات التى تغير شكلها القانونى من مصالح او هيئات عامة الى مؤسسات عامة أو وحدات اقتصادية ثم تحولت الى هيئات عامة أو وحدات حكومية بعد ١٩٧٤/١٢/٣١ الأحكام التالية .

١ - التسوية المنصوص عليها بالمادة الثانية من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لحملة المؤهلات الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ أو المؤهلات المضافة الى هذا الجدول ، ويلغى تطبيق حكم المادتين الرابعة والخامسة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ لعلاج الآثار المترتبة على تطبيق القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية والمعدل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨١ .

٢ - المادة الثالثة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه على حملة المؤهلات المنصوص عليها فى هذه المادة بدلا من التسوية بالمادة الرابعة من القانون المشار اليه .

٣ - المادة الأولى من القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ بشأن العاملين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية على غير حملة المؤهلات بدلا من المادة الثانية من القانون المشار اليه .

ويشترط للانتفاع بالأحكام السابقة أن يكون العامل موجودا بخدمة احدى تلك الوحدات فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ واستمر بها حتى تاريخ العمل بهذا القانون .

ويستحق العامل الزيادة المترتبة على تطبيق الأحكام السابقة أو المزايا المحتفظ بها بمقتضى أحكام القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ببعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام، أيهما أكبر .

وفى تطبيق هذه المادة يراعى :

أولا - الشروط الخاصة بتحديد الوحدات المنصوص عليها فى هذه المادة :

١ - أن تكون الجهة أصلا وحدة من وحدات الجهاز الادارى للدولة أو الهيئات العامة .

٢ - أن يكون قد تم تحويل هذه الوحدة أو الهيئة العامة الى مؤسسة عامة أو وحدة اقتصادية قبل ١٩٧٣/٨/٢٣ تاريخ نشر القانون ٨٣ لسنة ١٩٧٣ مما ترتب عليه عدم سريان القانون المذكور عليهم .

٣ - أن تكون ذات الوحدة قد أعيدت الى هيئة عامة أو وحدة حكومية مرة أخرى بعد ١٩٧٤/١٢/٣١ .

ثانيا - الشروط الخاصة بالعامل الذى يستفيد من أحكام هذه المادة :

١ - أن يكون موجودا بخدمة تلك الوحدة فى ١٩٧٣/٨/٢٣ تاريخ نشر القانون ٨٣ لسنة ١٩٧٣ .

٢ - أن يكون قد استمر فى هذه الوحدة طوال مراحل تغير شكلها المختلفة حتى ١٩٨٤/١/١ تاريخ نفاذ هذا القانون .

ومتي توافرت الشروط المتقدمة جميعها تكون تسوية حالته وفقا لأحكام أى من البنود ١ ، ٢ ، ٣ ، من هذه المادة اذا ما توافرت الشروط القانونية لتطبيقها . وفى هذه الحالة يراعى الآتى :

١ - أن تحل هذه التسوية محل التسوية السابق اجراؤها للعامل تطبيقا للقانون ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ أو ١٤٢ لسنة ١٩٨٠ .

٢ - ألا يجمع العامل بين المزايا المحتفظ له بها وفقا لأحكام القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ وبين الزيادة المترتبة على تطبيق هذه المادة ويمنح أيهما أكبر .

وتنص المادة الثامنة على مايلى :

يتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق حتى تاريخ العمل بهذا القانون من الحكومة أو وحدات الحكم المحلى أو الهيئات العامة أو شركات القطاع العام للعاملين نتيجة لتسوية ، اذا كان الصرف قد تم تنفيذا لحكم قضائى أو فتوى من مجلس الدولة أو رأى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة أو رأى لاحدى ادارات الشئون القانونية ، اذا كان هذا الرأى فى هذه الحالة الأخيرة قد اعتمد من السلطة المختصة ثم عدل عن الفتوى أو الرأى أو الغى الحكم .

ولا يترتب على العمل بالفقرة السابقة رد ما سبق تحصيله من المبالغ المشار اليها . ويحتفظ بصفة شخصية للعاملين الموجودين بالخدمة بالمرتبات التى يتقاضونها وقت العمل بهذا القانون نتيجة تسوية خاطئة على أن يستهلك الفرق بين تلك المرتبات وبين المرتبات المستحقة قانونا مضافا اليها العلاوتان

المنصوص عليهما في المادة الأولى من هذا القانون اذا كانوا من المستحقين لهما ، وذلك من ربع قيمة علاوات الترقية والعلاوات الدورية التى تستحق لهم بعد تاريخ العمل بهذا القانون .

ومع عدم الاخلال بالأحكام القضائية النهائية أو بالقرارات النهائية الصادرة بالترقية للعامل الذى تنطبق عليه أحكام الفقرة السابقة أن يختار بين أحد الوضعين الآتيين :

(أ) اعادة تسوية حالته تسوية قانونية ، مع منحه الزيادة المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القانون اذا كان ممن تنطبق عليهم هذه الزيادة .

(ب) الابقاء بصفة شخصية على وضعه الوظيفى الحالى الذى وصل اليه نتيجة التسوية الخاطئة مع عدم استحقاقه للزيادة المشار اليها ، على أن يعتد عند ترقيته للدرجة التالية بالوضع الوظيفى الصحيح له بافتراض تسوية حالته تسوية قانونية وفقا لأحكام القانون المعمول به عند اجرائها .

وفى تطبيق أحكام هذه المادة يراعى مايلى :

١ - التجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق وفقا للضوابط الواردة بالفقرة الأولى من هذه المادة حتى ١٩٨٣/١٢/٣١ . وكذلك عدم رد ما سبق تحصيله من المبالغ المذكورة .

٢ - الاحتفاظ للعامل بصفة شخصية بالمرتب الذى يتقاضاه فى ١٩٨٤/٦/١ نتيجة لتسوية خاطئة .

٣ – يتم اجراء تسوية صحيحة للعامل لتحديد الدرجة الصحيحة والمرتب الصحيح وفقا لأحكام القانون المعمول به وقت اجرائها ، على أن يضاف الى المرتب العلاوتين المنصوص عليهما فى المادة الأولى اذا ما توافرت شروط استحقاقهما .

ثم يتم تحديد الفرق بين المرتب الخاطىء والمرتب القانونى .

٤ – يتم استهلاك هذا الفرق من ربع قيمة علاوات الترقية والعلاوات الدورية التى تستحق بعد ١٩٨٤/١/١ .

٥ – للعامل أن يختار الأبقاء على التسوية الخاطئة والمرتب الخاطىء أو تسويته التسوية الصحيحة مضافا اليها الزيادة المنصوص عليها بالمادة الأولى التى يستحقها .

٦ – فى حالة اختيار العامل الابقاء على التسوية الخاطئة تترتب الآثار الآتية :

(أ) لا يستحق الزيادة المنصوص عليها فى المادة الأولى ولو توافرت فيه شروط استحقاقها .

(ب) لا يعتد بالتسوية الخاطئة المحتفظ بها عند الترقيات المستقبلة وتكون الترقية على أساس الدرجة القانونية وأقدميته فيها .

وتنص المواد التاسعة والعاشرة والحادية عشرة والثانية عشرة على مايلى :

مادة ٩ – مع مراعاة أحكام المادة الخامسة يشترط للانتفاع بأحكام هذا القانون أن يكون العامل موجودا بالخدمة فى تاريخ

العمل بهذا القانون ولايترتب على تنفيذ أحكامه صرف أية فروق مالية عن فترة سابقة على أول يناير سنة ١٩٨٤ .

مادة ١٠ – لا يجوز الاستناد الى الأقدميات التى تترتب على تطبيق أحكام هذا القانون للطعن فى قرارات الترقية الصادرة قبل العمل بأحكامه .

مادة ١١ – يكون ميعاد رفع الدعوى الى المحكمة المختصة فيما يتعلق بالمطالبة بالحقوق التى نشأت بمقتضى أحكام هذا القانون حتى ١٩٨٤/٦/٣٠ ولايجوز بعد هذا التاريخ تعديل المركز القانونى للعامل على أى وجه من الوجوه الا اذا كان ذلك تنفيذا لحكم قضائى نهائى .

مادة ١٢ – ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من أول يناير سنة ١٩٨٤ .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

* * *

وفى تطبيق أحكام هذه المواد ومراعاة ماورد بالمادة الخامسة من هذا القانون يراعى مايلى :

١ – أن يكون العامل موجودا فى الخدمة فى ١٩٨٤/١/١ تاريخ العمل بهذا القانون .

٢ – لايجوز الاستناد الى الاقدميات التى تترتب نتيجة تطبيق أحكام هذا القانون للطعن فى قرارات الترقية الصادرة قبل العمل باحكامه فى ١٩٨٤/١/١ .

٣ – لايجوز صرف فروق مالية سابقة على ١٩٨٤/١/١ .

٤ – يراعى تنفيذ هذه التعليمات قبل ١٩٨٤/٦/٣٠ .

قانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦
فى شأن المهندسين المصريين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية[١]

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

لأجهزة الحكومة وشركات القطاع العام أن تستوفى احتياجاتها من المهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية فور تخرجهم طبقا لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة أو طبقا لأحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام على حسب الأحوال .

(المادة الثانية)

يتم توزيع من يرغب من باقى المهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية بمعرفة وزارة القوى العاملة والتدريب المهنى .

(المادة الثالثة)

يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الأولى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ٦ سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم

---

(١) الجريدة الرسمية - العدد ٢٦ فى ١٩٧٦/٦/٢٤ .

العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء أكانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن .

ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه في ذلك قبول الاستقالة اذا وجد من الأسباب ما يبرر ذلك .

ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعينين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون .

(المادة الرابعة)

يحظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس من الخاضعين لأحكام المادتين ١ ، ٣ بالعمل فى أجهزة الحكومة أو القطاع العام أو القطاع الخاص أو أى جهة أخرى ولو كان ذلك بصفة عارضة أو على سبيل الاستشارة سواء بأجر أو بغير أجر ما لم يقدم ما يثبت عدم سبق تعيينه بأجهزة الحكومة أو بالقطاع العام أو قبول استقالته منها .

(المادة الخامسة)

يعاقب بالحبس لمدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز ثلاثمائة جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين كل من يخالف أحكام هذا القانون .

كما يجوز للقاضى أن يحكم بمحو اسم المهندس من سجلات نقابة المهن الهندسية لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات .

ويترتب على قبول المهندس استلام العمل بالجهة المعين بها أو عودته لاستلام عمله بها ، وقف تنفيذ الحكم واعادة قيده بسجلات النقابة .

(المادة السادسة)

يلغى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية .

(المادة السابعة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ،

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٣ جمادى الآخرة سنة ١٣٩٦ (١٢ يونيه سنة ١٩٧٦) .

* * *

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢[1]

بقواعد واجراءات منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعة الأولى

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ،

وعلى القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ باصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن الرواتب الاضافية للحاصلين على الماجستير والدكتوراه المعدل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٠٦ لسنة ١٩٦٦ .

وعلى ما عرضته لجنة شئون الخدمة المدنية .

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة .

قــرر :

(المادة الأولى)

تمنح علاوة تشجيعية للمعاملين بأحكام القانونين رقمى

---

(١) الجريدة الرسمية العدد ٣٦ فى ١٩٨٢/٩/٩

٤٧ ، ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار اليهما الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين دراسيتين . كما يمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى اذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها .

(المادة الثانية)

تمنح العلاوة التشجيعية المشار اليها فى هذا القرار بفئة العلاوة الدورية المقررة لدرجة الوظيفة التى يشغلها العامل وقت حصوله على المؤهل أو الدرجة العلمية حتى ولو تجاوز بها نهاية الأجر المقرر للوظيفة أو المسموح به للتدرج بالعلاوات الدورية ، ولا يتوقف منحها نتيجة الترقية .

(المادة الثالثة)[1]

يشترط لاستحقاق العلاوة التشجيعية المشار اليها أن يكون المؤهل الذى حصل عليه العامل يتفق وطبيعة عمله ، أو أن يكون فرع التخصص فى الدرجة العلمية التى حصل عليها متصلا بعمل الوظيفة التى يشغلها ، ويرجع فى تقدير ذلك الى لجنة شئون العاملين المختصة بعد أن يقدم العامل ما يثبت حصوله على المؤهل أو الدرجة العلمية .

---

(١) الفقرة الأخيرة من المادة الثالثة حذفت بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٨٣/٨٢٧ وكان نصها الآتى (ويتوقف استحقاق العلاوة اعتبارا من أول الشهر التالى لتعيين العامل على وظيفة من الدرجة العالية أو ما يعادلها فما فوقها) .

وتستحق العلاوة التشجيعية اعتبارا من أول الشهر التالى لحصول العامل على المؤهل أو الدرجة العلمية أو شغله لوظيفة تتفق طبيعتها وهذا المؤهل أو يتصل عملها بفرع التخصص فى هذه الدرجة أيهما أقرب .

(المادة الرابعة)

العاملون الذين تتوافر فيهم عند العمل بهذا القرار شروط استحقاق العلاوات التشجيعية المقررة بمقتضى أحكامه تصرف لهم هذه العلاوات وفقا للقواعد الآتية :

١ – اذا كان العامل لم يسبق له أن تقاضى أحد الرواتب الاضافية المقررة بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه أو كان قد سبق أن صرف له أحد هذه الرواتب ووقف منحه له نتيجة ترقيته الى درجة أعلى قبل العمل بهذا القرار استحقت له العلاوة التشجيعية بفئة العلاوة المقررة للدرجة التى كان يشغلها وقت العمل بهذا القرار وذلك اعتبارا من أول الشهر التالى للعمل به[١] .

٢ – اذا كان العامل ممن يتقاضون راتبا اضافيا وفقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه وكانت قيمة هذا الراتب أقل من قيمة العلاوة التشجيعية المقررة بمقتضى أحكام هذا القرار

(١) البند (١) من المادة الرابعة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٨٢/٨٩٨ مستبدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٨٣/٨٢٧ وكان نص هذا البند قبل التعديل الآتى «... التى كان يشغلها وقت حصوله على المؤهل أو الدرجة العلمية وذلك اعتبارا من أول الشهر التالى للعمل بهذا القرار» .

رفع ما يتقاضاه الى قيمة تلك العلاوة اعتبارا من أول الشهر التالى للعمل بهذ القرار ، فاذا كانت قيمة هذا الراتب تزيد على قيمة ما يستحق من علاوة تشجيعية فيستمر فى صرف هذه الزيادة حتى تزول الأسباب الموجبة لصرفه وفقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية المشار اليه .

(المادة الخامسة)

لا تسرى أحكام هذا القرار على المعاملين بكادرات خاصة .

(المادة السادسة)

يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه كما يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار .

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره ،

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١٣ ذى القعدة سنة ١٤٠٢ (أول سبتمبر سنة ١٩٨٢) .

* * *

قرار رئيس الوزراء
رقم ٢٧٦٠ لسنة ١٩٦٧
بشأن أسس وقواعد صرف بدل التمثيل بالقطاع العام لشاغلى وظائف الفئات الممتازة والعالية والأولى الثانية من بين المعينين من أعضاء مجلس الادارة[١]

رئيس مجلس الوزراء :

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ فى شأن نظام العاملين بالقطاع العام والقرارات المعدلة له ؛

قـــرر :

مادة ١ – يقرر الوزير المختص فى ختام كل سنة مالية مبدأ منح بدل التمثيل من عدمه بالنسبة للعاملين الجائز منحهم هذا البدل وذلك فى ضوء التقرير الذى يعده مجلس ادارة المؤسسة العامة عن المركز المالى للمؤسسة العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها وماحققته من أهداف .

مادة ٢ – للوزير المختص منح بدل تمثيل للعاملين من شاغلى وظائف الفئات الآتية :

(١) الفئة الممتازة .
(٢) الفئة العالية .
(٣) الفئة الأولى .
(٤) الفئة الثانية من بين المعينين من أعضاء مجلس الادارة .

---

(١) نشر بالوقائع المصرية العدد ٢٥٠ فى ١٩٦٧/١٢/٩ .

مادة ٣ – يكون بدل التمثيل الجائز منحه فى حدود ٥٠٪ على الأكثر من بدل التمثيل المقرر لرئيس مجلس الادارة .

مادة ٤ – لا يجوز تقرير بدل تمثيل فى حالة ما اذا قرر مجلس الادارة مبدأ عدم منح العلاوة الدورية فى ختام السنة المالية على ضوء المركز المالى وما تحقق من أهداف ويراعى ذلك المبدأ أيضا عند تقرير هذا المجلس منح نسبة من العلاوة فيخفض الحد الأقصى المنصوص عليه فى المادة السابقة بنسبة التخفيض الذى قد يطرأ على هذه العلاوة .

ويتم صرف بدل التمثيل المحدد لرؤساء مجالس الادارة وفقا للأسس التى يعمل بها طبقا لحكم هذه المادة .

مادة ٥ – للوزير المختص أن يوقف صرف بدل التمثيل المقرر كله أو جزء منه اذا اعترى المؤسسة العامة أو الوحدة الاقتصادية طارىء خلال السنة المالية أثر فى الامكانيات المالية وفى مدى تحقيق الأهداف كما يجوز وقف صرف بدل التمثيل المقرر لرؤساء مجالس الادارة كله أو جزء منه للسبب الموضح فى الفقرة السابقة وذلك بقرار من رئيس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص .

مادة ٦ – العاملون الحاليون من الفئات الجائز منحها بدل تمثيل طبقا لحكم المادة (٢) من هذا القرار ممن يتقاضون وقت صدوره بدلات تمثيل محددة بقرارات جمهورية وتزيد عما يجوز لهم الحصول عليه بمقتضى هذا القرار يستمرون فى تقاضى هذه البدلات بصفة شخصية على أن تطبق عليهم أحكام المواد ١ ، ٤ ، ٥

من هذا القرار لحين استهلاك الزيادة فى بدلاتهم من العلاوات الدورية ويحتفظ للعاملين الحاليين من غير الفئات الجائز منحها بدل تمثيل طبقا لحكم المادة (٢) من هذا القرار ببدلات التمثيل التى يتقاضونها طالما لم تتغير طبيعة أعمالهم وذلك اذا كانوا يحصلون على هذه البدلات وقت صدور هذا القرار وكان قد سبق تحديدها لهم بقرارات جمهورية على أن تطبق عليها أحكام المواد ١ ، ٤، ٥، لحين استهلاكها من العلاوات الدورية .

مادة ٧ – ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٣ شعبان سنة ١٣٨٧ (١٥ نوفمبر سنة ١٩٦٧) .

* * *

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة
رقم ١٩٦٧/٢٣٨٨[١]

بشأن تحديد فئات ومرتبات وبدلات التمثيل لرؤساء مجالس ادارة المؤسسات العامة والشركات التابعة لها

رئيس الجمهورية :

بعد الأطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ فى شأن خفض البدلات والرواتب الاضافية والتعويضات التى تمنح للعاملين المدنيين والعسكريين ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ فى شأن نظام العاملين بالقطاع العام والقرارات المعدلة له ؛

قــرر :

مادة ١ – تحدد فئات ومرتبات وبدلات التمثيل بعد تخفيضها بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه لرؤساء مجالس ادارات المؤسسات العامة والشركات التابعة لها على الوجه المبين بالجدول المرافق لهذا القرار ويترتب على التعيين على هذه الوظائف استحقاق الفئة والمرتب وبدل التمثيل المقرر اعتبارا من تاريخ صدور القرار الجمهورى بالتعيين ما لم يكن المعين شاغلا لوظيفة

---

(١) نشر بالجريدة الرسمية العدد ٩٣ بتاريخ ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٧

من فئة أعلى أو يتقاضى مرتبا أو بدل تمثيل بموجب قرار من رئيس الجمهورية يزيد عن الحد المشار اليه فيحتفظ بذلك بصفة شخصية .

مادة ٢ – اذا عين رئيس مجلس ادارة رئيسا لمجلس ادارة شركة أدنى فى مستوى التقييم أو اذا أعيد تقييم الشركة بمستوى أدنى يستحق رئيس مجلس الادارة فئة ومرتب وبدل التمثيل المقرر للمستوى الأدنى ما لم ينص على احتفاظه بفئته ومرتبه وبدل تمثيله السابق بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٣ – رؤساء مجالس الادارة الحاليون الذين لم تصدر قرارات من رئيس الجمهورية بتحديد مرتباتهم فى هذه الوظائف يعتبرون فى الفئات المحددة بالجدول المرافق من تاريخ صدور القرارات الجمهورية بتعيينهم ويمنحون المرتبات وبدلات التمثيل المقررة فيه اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القرار فاذا كان الربط المالى للفئة المحددة لوظائفهم ذا بداية ونهاية سويت حالتهم من حيث المرتب على أساس منحهم مرتباتهم الحالية أو بداية الربط أيهما أكبر اعتبارا من تاريخ العمل بنظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه أو من تاريخ التعيين أيهما أحدث وتسلسل مرتباتهم بالعلاوات على هذا الأساس على أن لا يترتب على ذلك صرف أية فروق عن الفترة السابقة على تاريخ العمل بهذا القرار .

مادة ٤ – بالنسبة لرؤساء مجالس الادارات الذين سبق تحديد مرتباتهم وبدلات تمثيلهم بقرار من رئيس الجمهورية ولو

فى وظائف سابقة على هذه الوظائف بما يجاوز ما هو محدد لوظائفهم فى الجدول المرافق يحتفظون بالزيادة بصفة شخصية . أما من كانوا يتقاضون سلفا أو مكافآت تحت التسوية فيتجاوز عن استرداد ما صرف لهم زيادة عن القدر المحدد لوظائفهم .

مادة ٥ – لا يجوز أن يترتب على تطبيق أحكام هذا القرار أن يزيد ما يتقاضاه رئيس مجلس الادارة من مرتب وبدل تمثيل على ثلاثة آلاف جنيه سنويا ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية تجاوز هذا الحد .

مادة ٦ – ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من أول الشهر التالى لنشره مع عدم جواز صرف فروق مالية عن الماضى .

* * *

جدول مرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٨٨ لسنة ١٩٦٧

مستوى التقييم	فئة رئيس مجلس الإدارة	المرتب السنوى	العلاوة	بدل التمثيل السنوى
مؤسسة أو شركة من المستوى الأول ...	الممتازة	٢٠٠٠	–	١٠٠٠
شركة من المستوى الثانى	»	١٩٠٠	–	١٠٠٠
شركة من المستوى الثالث	»	١٨٠٠	–	٧٥٠
شركة من المستوى الرابع	العالية	١٨٠٠/١٤٠٠	٧٥	٦٠٠
شركة من المستوى الخامس	»	١٨٠٠/١٤٠٠	٧٥	٤٥٠
شركة من المستوى السادس	»	١٨٠٠/١٤٠٠	٧٥	٤٥٠
شركة من المستوى السابع	الأولى	١٥٠٠/١٣٠٠	٧٢	٣٦٠
شركة من المستوى الثامن	»	١٥٠٠/١٢٠٠	٧٢	٣٦٠

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٥٢٥ لسنة ١٩٧٩
بشأن بدلات ظروف أو مخاطر الوظيفة للعاملين بالقطاع العام[١]

رئيس مجلس الوزراء :

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٠٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب وظائف العاملين بالقطاع العام ،

وعلى قرار مجلس الوزراء بجلسة ٢١ ديسمبر سنة ١٩٧١ والقرارات المكملة له .

قــرر :

الفصل الأول
المبادىء والقواعد التى تحكم منح بدلات ظروف أو مخاطر الوظيفة

مادة ١ – البدل تعويض للعامل عن أدائه العمل فى ظروف غير عادية تحت ضغط أو صعوبة معينة ، أو التعرض لمخاطر لا يمكن تفاديها باتخاذ اجراءات الأمن الصناعى ، ويرتبط البدل بالوظيفة وليس بالعامل .

---

(١) نشر بالوقائع المصرية العدد ١٤١ فى ١٧ يونيه ١٩٧٩ .

مادة ٢ – يرتبط البدل بمهام الوظيفة التى يتقرر من أجلها ويصرف لشاغلها بصفة أصلية أو منتدبا اليها ، ولا يصرف للعامل المنتدب الى وظيفة مقرر لها البدل الا اذا كانت شاغرة وواردة فى جداول توصيف وتقييم وظائف الشركة .

مادة ٣ – يصرف البدل للمستبقين والمستدعين للاحتياط اذ كانت وظائفهم مقررا لها البدل .

مادة ٤ – يسرى على البدل ما يسرى على الأجر عند القيام بأجازات أو عند تخفيضه أو وقفه كله أو جزء منه .

مادة ٥ – يتم التمييز فى نسبة البدل على أساس الحد الاقصى المحدد بهذا القرار وذلك تبعا لتفاوت ونوع ودرجة التعويض لظروف أو مخاطر الوظيفة الموجبة لتقرير البدل قربا أو بعدا .

مادة ٦ –لا يجوز تقرير البدل لجميع العاملين بالشركة على اطلاقهم وبنسب متساوية .

مادة ٧ – يمنح البدل أساسا لشاغلى وظائف المجموعة التخصصية لوظائف الانتاج والوظائف الفنية المساعدة والحرفية ، ويكون المنح للمستويات التنفيذية والوظائف الاشرافية بما لا يجاوز الدرجة الاولى والتى يعمل شاغلوها فى مواقع الانتاج بصفة دائمة ويتولون الاشراف المباشر على وظائف مقرر لها البدل .

مادة ٨ – يمنح البدل للعاملين بالوظائف التجارية والمالية والادارية والخدمات العامة بنسبة ٥٠٪ من البدل بشرط أن تتطلب طبيعة عملهم التواجد داخل مواقع الانتاج المقرر لها البدل .

مادة ٩ – يحدد البدل للعمل الواحد (الوظائف النمطيـة أو المتكورة) بنسبة واحدة على مستوى القطاع العام ويصدر بذلك قرار من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة .

مادة ١٠ – لا يجوز منح البدل لشاغلى الوظائف العليا .

مادة ١١ – يسرى البدل على العاملين بصفة مؤقتة اذا كانت أجورهم غير محددة على أساس الانتاج . وتطبق ذات القاعدة على العاملين الدائمين .

مادة ١٢ – يكون صرف البدل قاصرا على المدد التى يتعرض فيها شاغلوا الوظائف المقررة لها البدل للظروف أو المخاطر الموجبة لتقريره .

مادة ١٣ – يجوز الجمع بين بدل ظروف أو مخاطر الوظيفة وأية بدلات أخرى اذا توافرت شروط تقريرها .

مادة ١٤ – تحدد نسب البدل بالفئات ١٥٪ ، ٣٠٪ ، ٤٠٪ حسب نوع الوظيفة ودرجة ونوع تعرض العامل للظروف أو المخاطر الموجبة لتقرير البدل .

مادة ١٥ – لا يجوز تقرير البدل على أساس ظروف مكانية .

الفصل الثانى

عناصر ظروف مخاطر الوظيفة التى تحدد على أساسها نسب البدل

مادة ١٦ – تتخذ العناصر التالية الموجبة لتقرير البدل والتى تتصل بالعوامل المؤثرة بظروف أو مخاطر معينة أساسا لتحديد نسب

المنح لكل وظيفة من الوظائف وفقا للمبادىء والقواعد الواردة فى الفصل الأول من هذا القرار .

(أ) العناصر العامة المشتركة على مستوى القطاع العام :

١ — التعرض للغازات والأحماض وأبخرتها الكيماوية .
٢ — التعرض للحرارة والرطوبة .
٣ — التعرض للسناج والغبار والأتربة والزغب .
٤ — العمل على ارتفاعات كبيرة أو بالعنابر السفلى .
٥ — العمل فى باطن الأرض أو تحت الماء .
٦ — الضوضاء والاهتزازات فى عنابر الماكينات .
٧ — التعرض لضوء شديد أو العمل فى ضوء خافت أو المناطق المعتمة .

(ب) العناصر التى تتميز بها قطاعات بذاتها :

١ — التعرض لاشعاعات الجهود الفائقة .
٢ — التعرض لخطورة التسمم بالمبيدات .
٣ — التعرض للعدوى .

مادة ١٧ — يجوز للمجلس الأعلى للقطاع بناء على طلب الشركة وبعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ، اقتراح اضافة عناصر من هذه النسب طبقا للمبادىء والقواعد فى الفصل الأول من هذا القرار .

الفصــل الثالث
أحكــام عامة وختامية

مادة ١٨ – يحدد المجلس الأعلى للقطاع العناصر التى تتناسب مع ظروف وطبيعة نشاطه وذلك بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والادارة .

مادة ١٩ – يضع مجلس ادارة الشركة قوائم بالوظائف التى تنطبق عليها أحكام هذا القرار على أن يتم اعتمادها من رئيس المجلس الأعلى للقطاع .

مادة ٢٠ – يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره .

مادة ٢١ – يلغى كل حكم يخالف هذا القرار .

مادة ٢٢ – ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١٠ رجب سنة ١٣٩٩ (٥ يونيه سنة ١٩٧٩) .

* * *

قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة
رقم ١٧٨ لسنة ١٩٨٠[1]

بشأن تحديد نسب منح بدل ظروف أو مخاطر الوظيفة للوظائف النمطية أو المتكررة على مستوى شركات القطاع العام

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة :

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام ،

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٠٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب وظائف العاملين بالقطاع العام ،

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٥ لسنة ١٩٧٩ بشأن بدلات ظروف أو مخاطر الوظيفة للعاملين بالقطاع العام ،

قــرر :

مادة ١ – يحدد بدل ظروف مخاطر الوظيفة للوظائف النمطية أو المتكررة بشركات القطاع العام بالنسب الموضحة قرين مجموعات الوظائف والمهن الواردة بالجداول المرفقة ويكون تحديد هذه النسب من بداية الأجر المقرر للوظيفة التى يشغلها العامل .

---

(١) نشر بالوقائع المصرية العدد ٢٤٩ فى ٥ نوفمبر سنة ١٩٨٠م

مادة ٢ – يجوز للمجلس الأعلى للقطاع وبعد موافقة رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة اقتراح اضافة وظائف أو مهن غير تلك الواردة بالجداول المرفقة أو تعديل نسب منح البدل للوظائف أو المهن الواردة بهذه الجداول .

مادة ٣ – يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ، وينشر فى الوقائع المصرية ،

صدر فى ٤ رمضان سنة ١٤٠٠ (١٦ يولية سنة ١٩٨٠) .

جدول رقم (١)

الوظائف والمهن النمطية أو المتكررة المقرر منح شاغليها البدل بنسبة ٣٠٪

– سباكو المعادن وصانعو الدلاليك :

سباك معادن عام .

سباك معادن باليد .

سباك معادن بالماكينة .

صانع دليك للسباكة باليد .

صانع دليك للسباكة بالماكينة .

– عمال المعاملة الحرارية :

عامل تخمير .

عامل تقسيمة معادن .

عامل مراجعة حرارية للمعادن .

عامل معاملة حرارية .

- عامل مكبس معادن على الساخن .

- عمال تركيب المشغولات المعدنية بالتركيبات العلوية .

- عمال تجميع المشغولات المعدنية بالتركيبات العلوية .

- اللحامون وعمال القطع باللهب بالتركيبات العلوية .

لحام بالاوكسجين والكهرباء .

لحام بالاوكسجين .

لحام بالكهرباء باليد .

لحام بالكهرباء بالماكينة .

لحام بالمركبات الحرارية .

لحام بالمركبات المعدنية .

عامل تشغيل جهاز لحام بالمقلوبة الكهربائية .

عامل قطع معادن بالاوكسجين باليد .

عامل قطع معادن بالاوكسجين بالماكينة .

- عمال تشغيل وتشييد الانشاءات المعدنية العلوية (برشمجية) .

- عمال صب فرم الطباعة (المنكلشة) .

- عمال دهان الدوكو بالأماكن المغلقة .

- سائقو قاطرات السكك الحديدية ووقادوها .

- سائقو الاوناش العلوية (وناش تغذية) .

- كهربائيو الضغط العالي بالشبكات والمحطات .

– سائقو الاتوبيس بشركات نقل الركاب بقطاع النقل .
– الغطاســون .

جدول رقم (٢)

الوظائف والمهن النمطية أو المتكررة المقرر منح شاغليها البدل بنسبة ١٥٪

– سائق اتوبيس (عدا شركات نقل الركاب بقطاع النقل) .
– سائق نقل أو ملاكى .
– سائق جرار وونش .
– عمال تشغيل أوناش وألات رفع وبلدوزر .
– عامل تشغيل ماكينة جاروف .
– عامل تشغيل هراس .
– عامل تشغيل ماكينة تقشيط أثرية .
– عامل تشغيل كراكه .
– عامل تشغيل جريدر .
– عتال (سيارات النقل) .
– المحصلون باتوبيسات شركات نقل الركاب .

– سائقو الوحدات البحرية أو النهرية – بحارة الوحدات البحرية أو النهرية – ميكانيكو ووقادو والعاملون الفنيون على الوحدات البحرية أو النهرية – عامل قزقات .	فيما عدا شركات النقل البحرى والنهرى وقناة السويس فترفع النسبة الى ٣٠٪

- عمال الاشارة وتشغيل معدات الفرملة والتحويل بالسكة الحديد .
- عمال تزييت وتشحيم معدات ووسائل النقل .
- عامل دريسة .
- منجد أفرنكى .
- منجد مركبات (سروجى سيارات) .
- خياط خيش (خياش) .
- نجارو الارانيك .
- نجارو الأثاث والمصنوعات الخشبية .
- نجارو السفن .
- عمال تشغيل ماكينات النجارة .
- اسـترجى .
- مذهباتى .
- نقاش أثاث .
- الحدادون .
- برادو العدد (صانعو العدد) وصانعو النماذج المعدنية (الأرانيك المعدنية وعمال شنكرة المعادن) .
- عمال توضيب وتشغيل ماكينات تشغيل المعادن .
- عمال تشغيل ماكينات تشغيل المعادن .
- عمال تركيب وتجميع مشغولات معدنية (برادو تركيب وتجميع مشغولات معدنية) .

- عمال تركيب مشغولات معدنية (برادو تركيب مشغولات معدنية)
- عمال صنع واصلاح الأجهزة الدقيقة .
- ميكانكو المركبات الآلية والآلات .
- عمال صيانة المركبات والالات .
- عامل صيانة عام .
- ميكانيكى صيانة الآت ورش .
- خراط .
- برشمجى .
- عامل شاكوش هواء .
- عمال تركيب واصلاح وصيانة المعدات والأجهزة الكهربائية
- عمال تركيب واصلاح وصيانة المعدات والاجهزة الالكترونية
- عمال اصلاح أجهزة الراديو والتليفزيون .
- كهربائيو التوصيلات (صيانة واصلاح) - عام .
- سمكريو الادوات الصحية والسباكون الصحيون .
- سمكريو المواسير .
- اللحامون وعمال القطع باللهب (لحام الاوكسجين والكهرباء لحام الاوكسجين - لحام كهرباء باليد - لحام كهرباء بالماكينة .. الخ) .

- لحام كاوتشوك .
- عمال تشكيل الألواح المعدنية الرقيقة (السمكرية) .
- عمال تشغيل وتشييد الانشاءات المعدنية .
- عامل طباعة - عام .
- عامل طباعة بالنوشادر .
- عامل صب الحروف يدويا وآليا .
- عامل تشغيل ماكينات الطباعة .
- عامل حفر أكليشيهات الطبع .
- عامل حفر فوتوغرافى .
- عامل تجليد .
- عامل تحميض وطبع فوتوغرافى .
- النقاشون .

- نقاشو الانشاءات . - عمال البناء (بناء - مبيض - نجار مسلح - حداد مسلح - مبلط - عتال ..الخ) .	وترفع النسبة الى ٣٠٪ للعاملين منهم بالتركيبات العلوية

- عامل مثقاب .
- فنى وملاحظ تعمير (تسوية أراضى)- مساح - قياس .
- البناءون بالطوب الحرارى .
- الحجارون .

- عمال تشغيل الماكينات الثابتة ومعداتها (عامل تشغيل ماكينة ثابتة عام) عامل تشغيل ضاغط هواء - عامل تشغيل طلمبة للمياه - عامل تشغيل وحدة تدفئة وتكييف - وحدة تبريد ... الخ .
- عامل تزييت وتشحيم الماكينات الثابتة .
- فني أشعة .
- كاسح مراحيض .
- خباز عام/طباخ .
- عامل تجهيز مفرقعات .
- قلفـاط .
- عتالو التركيبات .
- نشـار .
- عامل توضيب .
- فتال حبال .
- رصاد حركة .
- العاملون بالمخازن الرئيسية والفرعية .
- العاملون بالمعامل (كيماويون - فنيون ... الخ)
- العاملون بمراقبة جودة الانتاج والامن الصناعى والنظافة والخدمات الأخرى ممن تتطلب أعمالهم التواجد طول الوقت بعنابر وورش الانتاج والجراجات ومواقع العمل الخارجية المقرر للعاملين بها بدل ظروف أو مخاطر الوظيفة .

- كتبة الانتاج ومراقبة الوقت ومراقبة الانتاج بعنابر وورش الانتاج والجراجات ومواقع العمل الخارجية المقرر للعاملين بها بدل ظروف أو مخاطر الوظيفة .

- العاملون بالامن والمطافىء والحراسة .

- شاغلو الوظائف الادارية والمالية والتجارية والمكتبية والخدمات العامة ممن تتطلب طبيعة عملهم التواجد طول الوقت بعنابر وورش الانتاج والجراجات ومواقع العمل الخارجية المقرر للعاملين بها بدل ظروف أو مخاطر الوظيفة .

قانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣

باصدار قانون فى شأن هيئات القطاع العام وشركاته[1]

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

مادة ١ – يعمل بأحكام القانون المرافق فى شأن هيئات القطاع العام وشركاته .

مادة ٢ – تسرى على شركات القطاع العام فيما لم يرد به نص خاص فى هذا القانون وبما لا يتعارض مع الأحكام التى تسرى على شركات المساهمة التى تنشأ وفقا لقانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادرة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ .

مادة ٣ – لا يترتب على تطبيق أحكام هذا القانون الاخلال بما تضمنته القوانين أو قرارات رئيس الجمهورية من أنظمة خاصة لبعض هيئات أو مؤسسات أو شركات القطاع العام وتسرى أحكامه على هذه الجهات فيما لم يرد به نص خاص فى تلك القوانين أو القرارات .

مادة ٤ – يصدر رئيس الجمهورية اللائحة التنفيذية لهذا القانون .

---

(١) الجريدة الرسمية العدد ٣١ تابع أ فى ١٩٨٣/٨/٤ .

مادة ٥ – يلغى القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام والقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ببعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام .

مادة ٦ – يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتصفية أعمال المجالس العليا للقطاعات التابعة له وأماناته الفنية .

ويستمر العاملون بهذه الجهات فى تقاضى مرتباتهم وأجورهم وبدلاتهم الى أن يصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الجهات ذات الشأن بنقلهم بدرجاتهم وأقدمياتهم الى هيئات القطاع العام أو شركاته أو الحكومة أو الهيئات العامة أو الادارة المحلية على أن يتم ذلك فى مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون . واذا زاد ما يتقاضاه العامل عند النقل من مرتبات وبدلات عما هو مقرر للوظيفة المنقول اليها يحتفظ بصفة شخصية بما يتقاضاه الى أن يتم استهلاكه بالترقيات أو بالعلاوات أو بما يقرر بالجهة المنقول اليها من بدلات .

مادة ٧ – ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها ،

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٠ شوال سنة ١٤٠٣ هـ (٣٠ يوليه سنة ١٩٨٣) .

* * *

قانون فى شأن هيئات القطاع العام وشركاته

الكتـاب الأول

هيئات القطاع العام

مادة ١ – تقوم هيئات القطاع العام في مجال نشاطها ومن خلال الشركات التى تشرف عليها بالمشاركة فى تنمية الاقتصاد القومى والعمل على تحقيق أهداف خطة التنمية طبقا للسياسة العامة للدولة وخططها .

ويتولى الوزير المختص عن طريق هيئات القطاع العام المتابعة لتنفيذ السياسة العامة للدولة فى مجالات نشاط هذه الهيئات ومتابعة تنفيذ خطة الدولة فى هذه المجالات .

مادة ٢ – تنشأ هيئة القطاع العام بقرار من رئيس الجمهورية وتكون لها الشخصية الاعتبارية وتعتبر من أشخاص القانون العام ، ويحدد القرار الصادر بانشائها :

١ – اسمها ومركزها الرئيسى .

٢ – الغرض الذى أنشئت من أجله .

٣ – الوزير المشرف عليها .

٤ – مجموعة الشركات التى تشرف عليها وتحدد على أساس تماثل أنشطتها أو تشابهها أو تكاملها ، ويؤول الى الهيئة صافى حقوق الدولة فى هذه الشركات ، ويجوز أن يعهد قرار انشاء الهيئة اليها بمباشرة نشاط معين بنفسها .

٥ – ما يكون لها من اختصاصات السلطة العامة اللازمة لتحقيق الغرض الذى أنشئت من أجله .

مادة ٣ – يتكون رأس مال هيئة القطاع العام من :

١ – رؤوس اموال شركات القطاع العام التى تشرف عليها المبينة والمملوكة للدولة ملكية كاملة .

٢ – أنصبة الدولة فى رؤوس أموال الشركات التى تشرف عليها الهيئة والتى تساهم فيها بالاشتراك مع الاشخاص الاعتبارية العامة أو الخاصة أو الأفراد .

٣ – الاموال التى تخصصها لها الدولة .

مادة ٤ – تتكون موارد هيئة القطاع العام من :

١ – نصيبها فى صافى أرباح شركاتها التى يتقرر توزيعها .

٢ – حصة مقابل الاشراف المقرر فى توزيع أرباح الشركات المذكورة .

٣ – ما تخصصه لها الدولة من اعتمادات .

٤ – الهبات والمنح والقروض المحلية والاجنبية التى يقبلها أو يعقدها مجلس الادارة .

٥ – أية موارد أخرى تحصل عليها نتيجة لنشاطها أو نتيجة ما تقدمه الى الشركات التى تشرف عليها أو الى الغير من أعمال أو خدمات .

مادة ٥ – يتولى ادارة هيئة القطاع العام مجلس يعين بقرار من رئيس الجمهورية لمدة أربع سنوات بناء على ترشيح الوزير المختص ، ويشكل على الوجه الآتى :

١ – رئيس مجلس الادارة .

٢ – عدد لا يزيد على خمسة من رؤساء مجالس ادارة الشركات التى تشرف عليها الهيئة ، أو من شاغلى الوظائف العليا بالهيئة اذا كانت تباشر النشاط بنفسها .

٣ – عدد لا يزيد على أربعة من ذوى الخبرة والكفاية فى مجال تخصصاتهم المطلوبة للشركات التى تشرف عليها الهيئة فى النواحى الادارية والتنظيمية والفنية والمالية والاقتصادية والقانونية .

ويحدد القرار ما يتقاضونه من مكافآت العضوية وبدل الحضور .

٤ – ممثل للنقابة العامة للعاملين فى مجال نشاط الهيئة يختاره مجلس النقابة المذكور .

مادة ٦ – مجلس ادارة هيئة القطاع العام هو السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها وله أن يتخذ ما يراه لازما من القرارات لمباشرة اختصاصات الهيئة لتحقيق الغرض الذى أنشئت من أجله فى اطار الأهداف والخطط والسياسة العامة للدولة وعلى الوجه المبين بهذا القانون ، وله بصفة خاصة الاختصاصات المبينة فى المواد الآتية :

مادة ٧ – يختص مجلس ادارة هيئة القطاع العام بالنسبة الى الهيئة بما يأتى :

١ – الموافقة على الموازنة التخطيطية للهيئة .

٢ – الموافقة على ميزانية الهيئة والحسابات والقوائم الختامية .

٣ – وضع اللوائح الداخلية الخاصة بالهيئة واصدار القرارات المتعلقة بشئونها المالية والادارية والفنية ، وذلك دون التقيد باللوائح والنظم الحكومية .

٤ – وضع معايير الاداء وتقييمها وفحص التقارير التى تقدم عن سير العمل بالهيئة ومركزها المالى .

٥ – تأسيس شركات مساهمة بمفردها أو بالاشتراك مع الاشخاص الاعتبارية العامة أو الخاصة أو الافراد .

٦ – تملك أسهم الشركات عن طريق شرائها أو المساهمة فى رأس مالها دون التقيد بالمدد المقررة لتداول أسهم الشركات الجديدة .

٧ – الاقتراض

مادة ٨ – دون اخلال بما لمجلس ادارة كل شركة من الشركات التى تشرف عليها هيئة القطاع العام يختص مجلس ادارة الهيئة بالنظر فى كل ما يرى الوزير المختص أو رئيس مجلس الادارة عرضه على المجلس من مسائل تتعلق بالهيئة أو بالشركات التى تشرف عليها وكذلك بما يأتى .

١ – اقرار الخطط والاهداف العامة لكل شركة ولمجموعة الشركات التى تشرف عليها طبقا للسياسة العامة للدولة وفى اطار خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة .

٢ – دراسة المشكلات الاساسية التى تعترض انطلاق الشركات بكامل طاقتها لملاقاة ما قد تلاقيه من معوقات من أية ناحية تؤثر على انتاجيتها واقتراح وسائل معالجتها .

٣ - اعداد الدراسات الفنية والاقتصادية المتصلة بالنشاط العام للشركات التى تشرف عليها لتطوير الممارسات والأنشطة الداخلة فى نطاق اختصاصها ووضع معايير الانابة والمساءلة بحيث يكون مناطها مدى التزام الشركة بتحقيق الاغراض المستهدفة من الخطة العامة للدولة .

٤ - المتابعة الدورية للشركات فى مجالات انشطتها المختلفة خاصة فى مجالات الانتاج والانتاجية والمبيعات والتصدير والاستثمار والعمالة والربحية والاجور والحوافز وغيرها على أساس النماذج والضوابط التى يضعها مجلس ادارة الهيئة وكذلك متابعة الشركات فى تلافى ما يبديه الجهاز المركزى للمحاسبات من ملاحظات .

٥ - التنسيق بين الشركات التى تشرف عنيها بعضها وبعض وبينها وبين هيئات القطاع العام الاخرى والشركات التى تشرف عليها فيما يتعلق بالأمور ذات الاهتمام المشترك لتحقيق الانتاج الافضل والاستفادة من مزايا الانتاج الكبير .

٦ - التنسيق بين الشركات التى تشرف عليها الهيئة لتحقيق الحد الأقصى من التكامل الافقى والرأسى بما يكفل معالجة الاختناقات الانتاجية والتمويلية وغيرها وله فى سبيل ذلك انشاء صندوق لموازنة أسعار منتجات أو أنشطة هذه الشركات ويتم تحديد مصادر تمويله بالاتفاق مع وزارة المالية .

٧ - دعم نظم التدريب المشترك بما يكفل علاج الاختناقات العمالية والفنية والادارية .

٨ – اقراض الشركات التى تشرف عليها أو ضمانها فيما تعقده من قروض .

٩ – اقتراح نقل الاستثمارات من شركة لم تستعملها الى اخرى تشرف عليها ذات الهيئة .

١٠ – اقتراح ادماج الشركة فى شركة أخرى أو تقسيمها أو الحاقها بهيئة قطاع عام أخرى بعد الاتفاق بين الهيئتين حسبما تقتضيه المصلحة العامة .

١١ – تحديد ما يستحقه ممثلو الشركة فى مجالس الادارة والجمعيات العامة للشركات التى تساهم الشركة فى رأسمالها نظير جهودهم من المرتبات والمكافآت والأجور والمزايا النقدية أو العينية وبدلات الحضور وطبيعة العمل بما لا يجاوز الحد الأقصى الذى يصدر بتحديده قرار من رئيس مجلس الوزراء ، ويؤول ما يزيد على هذا الحد الى الشركة .

مادة ٩ – يجتمع مجلس الادارة مرة على الاقل كل شهر بدعوة من رئيسه .

ولا يكون انعقاد المجلس صحيحا ألا بحضور أغلبية الاعضاء وتصدر قراراته بأغلبية أصوات الحاضرين وعند التساوى يرجع الجانب الذى منه الرئيس .

وللمجلس أن يدعو لحضور اجتماعاته من يرى الاستعانة بهم من ذوى الخبرة من العاملين بالهيئة أو غيرهم دون أن يكون لهم صوت معدود فيما يتخذه المجلس من قرارات .

ويجوز للمجلس أن يشكل من بين أعضائه لجنة أو لجان يعهد اليها ببعض اختصاصاته ، كما يجوز له أن يعهد الى رئيس مجلس الادارة أو أحد المديرين ببعض اختصاصاته ، وللمجلس أن يفوض أحد أعضائه أو أحد المديرين فى القيام بمهمة محددة .

مادة ١٠ – للوزير المختص دعوة مجلس ادارة هيئة القطاع العام الى الانعقاد وله فى جميع الاحوال حضور الجلسات وحينئذ تكون له رئاسة المجلس .

مادة ١١ – يبلغ رئيس مجلس الادارة قرارات المجلس خلال سبعة أيام إلى الوزير المختص لاعتمادها ، وعلى الوزير أن يصدر قراره بشأنها ويبلغه الى الهيئة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ وصول الاوراق اليه والا اعتبرت هذه القرارات نافذة ، وذلك دون اخلال بما قد تتطلبه القوانين من اعتماد أو موافقة سلطات أعلى .

مادة ١٢ – يمثل رئيس مجلس الادارة الهيئة أمام القضاء وفى صلاتها بالغير .

ويختص بما يأتى :

١ – تنفيذ قرارات مجلس الادارة .

٢ – ادارة الهيئة وتصريف شئونها .

٣ – موافاة الوزير المختص وأجهزة الدولة المعنية بما تطلبة من بيانات أو معلومات .

ولرئيس مجلس ادارة الهيئة أن يفوض واحدا أو أكثر من شاغلى الوظائف العليا فى بعض اختصاصاته .

مادة ١٣ - يندب الوزير المختص من يحل محل رئيس مجلس ادارة الهيئة فى حالة غيابه أو خلو منصبه .

مادة ١٤ - تبدأ السنة المالية للهيئة مع بداية السنة المالية للدولة وتنتهى بانتهائها ، ويكون للهيئة موازنة تخطيطية مستقلة تعد على نمط الموازنات التجارية .

ويعتبر أموال الهيئة من الاموال المملوكة للدولة ملكية خاصة ما لم ينص على خلاف ذلك فى القرار الصادر بانشائها .

وتقوم الهيئة بفتح حساب مصرفى فى البنك المركزى أو أحد بنوك القطاع العام تودع فيه مواردها .

مادة ١٥ - تخضع حسابات هيئة القطاع العام لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات طبقا لما تقرره قوانين الجهاز .

ويعتبر هيئة القطاع العام من الجهات الحكومية فى تطبيق المادة ١٤ من قانون ضريبة الدمغة الصادر به القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٨٠ .

مادة ١٦ - يسرى على العاملين بهيئات القطاع العام قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر به القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

كما يسرى حكم المادة ٤٢ من هذا القانون على العاملين بهيئات القطاع العام التى تباشر النشاط بنفسها ، وفقا للضوابط التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

الكتاب الثانى
شركات القطاع العام
البـاب الاول
فى تأسيسـها

مادة ١٧ – شركة القطاع العام وحدة تقوم على تنفيذ مشروع اقتصادى وفقا للسياسة العاملة للدولة وخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ويجب ان يتخذ شكل الشركة المساهمة .

مادة ١٨ – تعتبر شركة قطاع عام .

١ – كل شركة يمتلكها شخص عام بمفرده أو يساهم فيها مع غيره من الاشخاص العامة أو مع شركات وبنوك القطاع العام .

٢ – كل شركة يساهم فيها أو يمتلك جزءا من رأس مالها شخص عام أو أكثربنسبة لاتقل عن ٥١٪ مع أشخاص خاصة وتدخل فى هذه النسبة ما تساهم به شركات أو بنوك القطاع العام من حصة فى رأس المال .

ولا يترتب على ذلك أى اخلال بأحكام القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ باصدار نظام استثمار المال العربى والاجنبى والمناطق الحرة أو بالاحكام والاوضاع الخاصة بالشركات القائمة عند العمل بهذا القانون .

مادة ١٩ – يصدر بتأسيس الشركة قرار من الوزير المختص بناء على اقتراح مجلس ادارة هيئة القطاع العام المختصة وموافقة رئيس مجلس الوزراء .

وينشر هذا القرار مرفقا به نظامها الاساسى بالجريدة الرسمية .

مادة ٢٠ – يعتبر مؤسسا للشركة من يشترك اشتراكا فعليا فى تأسيسها بنية تحمل المسئولية الناشئة عن ذلك .

ويعتبر مؤسسا على وجه الخصوص كل من وقع العقد الابتدائى أو طلب الترخيص فى تأسيس الشركة أو قدم حصة عينية عند تأسيسها . ولا يعتبر مؤسسا من يشترك فى التأسيس لحساب المؤسسين من أصحاب المهن الحرة أو غيرهم .

مادة ٢١ – تتولى تقييم الحصص العينية لجنة مشكلة بقرار من الوزير المختص تضم ممثلين عن وزارة المالية والجهاز المركزى للمحاسبات ، ويجوز أن تكون الحصة العينية المقدمة من الشخص العام امتيازا أو حقا فى الانتفاع ببعض الاموال العامة أو غيره من الحقوق المتفرعة عن حق الملكية ،، ويجب أن يعتمد تقييم هذه الحصص من الجمعية العامة .

مادة ٢٢ – تعفى المبالغ التى تصرفها الاشخاص العامة وشركات وبنوك القطاع العام نظير مساهمتها فى رؤوس أموال الشركات التى تنشأ وفقا لاحكام هذا القانون وكذلك ما تدفعه ثمنا لشراء أوراق مالية من رسم الدمغة المقرر فى قانون الدمغة رقم ١١١ لسنة ١٩٨٠ .

وتعفى شركات القطاع العام التى تنشأ طبقا للمادة ١/١٨ من هذا القانون من رسوم شهرها وتسجيلها .

مادة ٢٣ – تبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد واجراءات تأسيس الشركة ونظامها الاساسى ، ويصدر بنموذج هذا النظام قرار من رئيس مجلس الوزراء ، ويجوز أن تتعدد نماذج النظم الاساسية للشركات حسب طبيعة انشطتها .

البـاب الثانى
فى الأسهم والسندات

مادة ٢٤ – يقسم رأس مال الشركة الى أسهم اسمية متساوية القيمة ولا يجوز للشركة انشاء حصص تأسيس ولا منح مزايا خاصة للمؤسسين أو لغيرهم ، ولا يجوز اصدار أسهم تعطى أصحابها امتيازا من أى نوع كان ، ويحدد النظام الاساسى القيمة الاسمية للسهم بحيث لا تقل قيمة السهم عن خمس جنيهات ولا تزيد على مائة جنيه ، ولا يسرى هذا الحكم على الشركات القائمة وقت العمل بهذا القانون .

مادة ٢٥ – يكون السهم غير قابل للتجزئة ، ولا يجوز اصداره بأقل من قيمته الاسمية ، كما لا يجوز اصداره بقيمة أعلى الا فى الاحوال وبالشروط التى تحددها اللائحة التنفيذية ، وفى جميع الاحوال تضاف هذه الزيادة الى الاحتياطى .

ولا يجوز بأية حال أن تجاوز مصاريف الاصدار الحد الذى يصدر به قرار من الهيئة العامة لسوق المال بعد موافقة هيئة القطاع العام المختصة .

وتنظم اللائحة التنفيذية ما تتضمنه شهادات الاسهم من بيانات وكيفية استبدال الشهادات المفقودة أو التالفة وما يتبع بالنسبة الى هذه الشهادات عند تعديل نظام الشركة .

مادة ٢٦ – تكون لجميع أسهم الشركة حقوق متساوية وتخضع لالتزامات متساوية .

مادة ٢٧ – لا يجوز للأشخاص العامة أو الشركات وبنوك القطاع العام أن تتصرف فى أسهم شركات القطاع العام المملوكة لها الا فيما بينها على الوجه وطبقا للاوضاع التى تبينها اللائحة التنفيذية .

مادة ٢٨ – مع عدم الاخلال بحكم المادة السابقة يجوز بالنسبة للاسهم المملوكة للافراد والاشخاص الاعتبارية الخاصة فى شركات القطاع العام طرحها فى سوق الاوراق المالية طبقا للشروط والاوضاع المنصوص عليها فى لوائح تلك الورق . ويجوز التصرف فى هذه الاسهم بطريق الاتفاق بين المتعاقدين ولا يحتج بهذا التصرف على الشركة أو الغير الا من تاريخ قيد التصرف فى سجل تعده الشركة لهذا الغرض ويؤشر على السهم بقيد التصرف .

ولا يجوز للشركة الامتناع عن قيد التصرف فى السهم المشار اليه فى الفقرة الاولى الا اذا كان السهم غير قابل للتداول وفقا لاحكام القانون أو كان التصرف مخالفا لنظام الشركة أو كان أحد المتعاقدين ناقص الاهلية أو أشهر أفلاسه .

مادة ٢٩ – يكون للشركة اصدار سندات اسمية بترخيص من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص وبعد أخذ رأى مجلس ادارة هيئة القطاع العام التى تشرف على الشركة متى اقتضت مصلحة الاقتصاد القومى ذلك .

على أنه اذا كانت السندات قابلة للتحويل الى أسهم تعين عدم الاخلال بالحد الادنى لنسبة مساهمة الاشخاص العامة وشركات وبنوك القطاع العام فى رأس المال .

البـاب الثالث

فى ادارة الشـركة

مادة ٣٠ – يتولى ادارة الشركة التى يملك رأس مالها شخص عام أو أكثر مجلس يتكون من عدد فردى من الاعضاء لا يقل عن سبعة ولا يزيد على أحد عشر ، ويشكل على الوجه الآتى :

(أ) رئيس يرشحه الوزير المختص ويصدر بتعيينه قرار من رئيس مجلس الوزراء .

(ب) أعضاء يعين الوزير المختص نصف عددهم بناء على ترشيح رئيس مجلس ادارة هيئة القطاع العام التى تشرف على الشركة بعد أخذ رأى رئيس مجلس ادارتها وذلك من شاغلى الوظائف العليا فى الشركة ، وينتخب النصف الآخر من بين العاملين بالشركة وفقا لاحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، فى شأن تحديد شروط واجراءات انتخاب ممثلى العمال فى مجلس ادارة وحدات القطاع العام والشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة ويكون انتخابهم معاصرا لانتخاب اللجان النقابية ووفقا للشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والتدريب .

ويجوز بقرار من الوزير المختص أن يضم المجلس عضوين غير متفرغين من ذوى الخبرة والكفاية الفنية فى مجال نشاط

الشركة ، ويشترك هذان العضوان فى المداولات دون أن يكون لهما صوت معدود ، ويحدد القرار الصادر بتعيينهما المكافأة التى تتقرر لكل منهما .

مادة ٣١ – يتولى ادارة الشركة التى يساهم فى رأس مالها شخص عام أو أكثر أو شركات وبنوك القطاع العام مع أشخاص خاصة مجلس يتكون من عدد فردى من الاعضاء لا يقل عن سبعة ولا يزيد على أحد عشر ويشكل المجلس على الوجه الآتى :

(أ) رئيس يرشحه الوزير المختص ويصدر بتعيينه قرار من رئيس مجلس الوزراء .

(ب) أعضاء بنسبة ما يملكه الشخص العام المساهم فى الشركة يعينون بقرار من الوزير المختص بناء على ترشيح رئيس مجلس ادارة هيئة القطاع العام التى تشرف عليها وذلك من بين شاغلى الوظائف العليا .

(جـ) أعضاء بنسبة ما يملكه الاشخاص الخاصة يختارهم ممثلوهم فى الجمعية العامة اذا كانت المساهمة برأس مال خاص أما اذا كان المساهم الخاص احدى شركات أو بنوك القطاع العام فيعين ممثليهم فى مجلس ادارة الشركة الوزير المختص بناء على ترشيح مجلس ادارة الشركة أو البنك المختص وفى جميع الاحوال لا يجوز أن يزيد ممثلو الاشخاص الخاصة المعينين طبقا لهذا البند على عدد الاعضاء المذكورين فى البند السابق .

(د) أعضاء يتم انتخابهم من بين العاملين بالشركة وفقا لاحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ فى شأن تحديد شروط

واجراءات انتخاب ممثلى العمال فى مجالس ادارة وحدات القطاع العام وشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة ، يكون عددهم مساويا لمجموع عدد أعضاء مجلس الادارة المعينين والمختارين طبقا للبندين ب ، جـ ويكون انتخابهم معاصرا لانتخاب اللجان النقابية ووفقا للشروط والاوضاع التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والتدريب .

ويجوز بقرار من الوزير المختص بناء على ترشيح مجلس ادارة الشركة أن يضم المجلس عضوين غير متفرغين من ذوى الخبرة والكفاية الفنية فى مجال نشاط الشركة . ويشترك هذان العضوان فى المداولات دون أن يكون لهما صوت معدود ، ويحدد القرار الصادر بتعينهما المكافأة التى تتقرر لكل منهما .

ولا يكون اجتماع المجلس صحيحا الا بحضور أغلبية أعضائه . وتصدر القرارات بأغلبية أصوات الحاضرين وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

مادة ٣٢ - يكون لمجلس ادارة الشركة جميع السلطات اللازمة للقيام بالاعمال التى يقتضيها تحقيق أغراض الشركة وعليه على وجه الخصوص .

١ - اعداد مشروع الموازنة التخطيطية للشركة .

٢ - وضع الخطط التنفيذية التى تكفل تطوير الانتاج ، واحكام الرقابة على جودته وحسن استخدام الموارد المتاحة استخداما أقتصاديا سليما ، وكل ما من شأنه زيادة وكفاية الانتاج وتحقيق أهداف الشركة .

٣ – وضع السياسة التى تكفل رفع الكفاية الانتاجية للعاملين وتحقيق كفاءة وتشغيل الوحدات الانتاجية وانتظام العمل بها .

٤ – ترشيد السياسة المالية للشركة لتدبير وتنمية الموارد اللازمة لتمويل العمليات الجارية والاستثمارية من النقد المحلى والاجنبى ، وذلك طبقا لبرامج زمنية محددة .

٥ – تنفيذ المشروعات الاستثمارية المسندة الى الشركة ومتابعة تنفيذها بما يكفل انجازها فى مواعيدها المحددة .

٦ – وضع نظم تكاليف الانتاج لمختلف الانشطة التى تباشرها الشركة .

٧ – تحقيق تقديرات الموارد والمصروفات فى الموازنة التخطيطية والعمل على تنمية الموارد وتخفيض النفقات .

٨ – تقرير بنود الانفاق وفقا لخطط العمل والاهداف الموكول الى الشركة انجازها .

٩ – وضع الخطط التى تكفل اجراء عمليات الاحلال والتجديد أولا بأول فى اطار الخطة المقررة من مجلس ادارة هيئة تشرف عليها . المختصة والمعتمدة من الجمعية العامة للشركة بما يتفق والخطة العامة للدولة .

١٠ – وضع الهيكل التنظيمى والهيكل الوظيفى للشركة فى ضوء الضوابط التى يضعها مجلس ادارة هيئة القطاع العام المختصة على أن يتم اعتماد ما يتعلق بالوظائف العليا من الوزير المختص .

١١ – وضع برامج العمالة بالشركة مع مراعاة الادارة الاقتصادية السليمة .

١٢ – وضع قواعد تشغيل ساعات العمل الاضافية .

١٣ – تحديد المعدلات القياسية للاداء والانتاج وربط نظام الحوافز بهذه المعدلات .

١٤ – تقرير البدلات والمزايا العينية والتعويضات طبقا للقواعد العامة التى يضعها رئيس مجلس الوزراء . ويعتمد قرار مجلس ادارة الشركة فى هذا الشأن من الوزير المختص .

١٥ – وضع الخطط اللازمة لتدريب العاملين الجدد ولرفع الكفاية الفنية للعاملين طوال مدة خدمتهم ، ويراعى فى ذلك استيفاء التخصصات المطلوبة وتنشئة أجيال جديدة من العمالة الفنية المتخصصة .

١٦ – وضع اللوائح الداخلية لتنظيم أعمال الشركة وادارتها ونظام حساباتها وشئونها المالية التى تكفل انتظام العمل وأحكام الرقابة ، وذلك دون التقيد بالنظم الحكومية .

مادة ٣٣ – يمثل رئيس مجلس الادارة الشركة أمام القضاء وفى صلاتها بالغير ويختص بادارة الشركة وتصريف شئونها وله على الاخص ما يأتى :

١ – تنفيذ قرارات مجلس الادارة .

٢ – تنفيذ البرامج المعتمدة فيما يتعلق بالاستثمار والتمويل والعمالة والانتاج والتسويق والتصدير والربحية .

٣ – الترخيص بتشغيل ساعات عمل اضافية فى الشركة فى حدود القواعد التى يضعها مجلس ادارة الشركة .

٤ - اقتراح نقل أو ندب العاملين بالشركة بغير موافقتهم متى اقتضت المصلحة ذلك فى داخل نطاق المحافظة ، على أن يصدر بذلك قرار من الوزير المختص ، وذلك مع عدم الاخلال بحكم الفقرة الثانية من المادة ٤٨ من قانون النقابات العمالية الصادر به القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ .

ولرئيس مجلس الادارة أن يفوض واحدا أو أكثر من شاغلى الوظائف العليا فى بعض اختصاصاته .

البــاب الرابـع
الجمعية العامة

مادة ٣٤ - تتكون الجمعية العامة للشركة التى يملك رأس مالها شخص عام أو أكثر على النحو الآتى :

(أ) الوزير المختص وله أن ينيب عنه فى رئاسة الجمعية العامة رئيس الهيئة المختص وله فى حالة غيابه أن ينيب غيره ...... رئيسا .

(ب) ممثل لكل من وزارات المالية والتخطيط والاقتصاد والتجارة الخارجية يختاره الوزير .

(جـ) رئيس وأعضاء مجلس ادارة هيئة القطاع العام التى تشرف عليها .

(د) أربعة من العاملين بالشركة من غير أعضاء مجلس ادارتها تختارهم اللجنة النقابية بها .

(هـ) أعضاء لا يزيد عددهم على أربعة من ذوى الخبرة فى نشاط الشركة يختارهم الوزير المختص .

وتصدر قرارات الجمعية العامة بأغلبية أصوات الحاضرين فيما عدا الاحوال التى تتطلب فيها اللائحة التنفيذية أو النظام الاساسى للشركة أغلبية خاصة .

ويحضر اجتماعات الجمعية العامة رئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة ومراقبوا الحسابات بالجهاز المركزى للمحاسبات دون أن يكون لهم صوت معدود .

وتبين اللائحة التنفيذية شروط صحة انعقاد الجمعية ونظام التصويت .

مادة ٣٥ – تتكون الجمعية العامة للشركة التى يمتلك رأس مالها شخص عام أو أكثر مع أشخاص خاصة على النحو الآتى :

١ – الوزير المختص وله أن ينيب عنه فى رئاسة الجمعية العامة رئيس الهيئة المختص وله فى حالة غيابه أن ينيب غيره .... رئيسا .

٢ – ممثل لكل من وزارات المالية والتخطيط والاقتصاد والتجارة الخارجية يختاره الوزير .

٣ – رئيس وأعضاء مجلس ادارة هيئة القطاع العام التى تشرف على الشركة .

٤ – المساهمون من الاشخاص الخاصة . ويكون لهم حق حضور الجمعية العامة بالاصالة عن أنفسهم أو بطريق النيابة بشرط أن تكون ثابتة فى توكيل كتابى وأن يكون الوكيل مساهما ما لم يشترط نظام الشركة للحضور حيازة عدد معين من الاسهم.ومع ذلك يكون لكل مساهم حائز لعشرة أسهم على الاقل حق الحضور ولو قضى نظام الشركة الاساسى بغير ذلك .

٥ – أربعة من العاملين بالشركة من غير أعضاء مجلس ادراتها تختارهم اللجنة النقابية بها .

٦ – أعضاء لا يزيد عددهم على أربعة من ذوى الخبرة فى نشاط الشركة يختارهم الوزير المختص .

ويكون حق التصويت لممثلى الاشخاص العامة بنسبة نصيبها فى رأس المال ، كما يكون حق التصويت للمساهمين من الاشخاص الخاصة وشركات وبنوك القطاع العام فى حدود نسبة نصيب كل منهم فى رأس المال ووفقا لنصاب التصويت الذى يقضى به النظام الاساسى للشركة .

وتبين اللائحة التنفيذية شروط صحة انعقاد الجمعية العامة . وتصدر قرارات الجمعية العامة بأغلبية أصوات ممثلى أسهم رأس مال الحاضرين فيما عدا الاحوال التى تتطلب فيها اللائحة التنفيذية أو النظام الاساسى للشركة أغلبية خاصة .

ويحضر اجتماعات الجمعية العامة رئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة ومراقبو الحسابات بالجهاز المركزى للمحاسبات دون أن يكون لهم صوت معدود .

مادة ٣٦ - مراعاة أحكام هذا القانون والنظام الاساسي للشركة تختص الجمعية العامة بما يأتى :

١ - اقرار الموازنة التخطيطية للشركة التى يعدها مجلس الادارة فى اطار الاهداف والخطة العامة المسندة الى الشركة من مجلس ادارة هيئة القطاع العام المختصة للسنة المالية التالية .

٢ - النظر فى تقرير مجلس الادارة فيما أنجزه من أعمال الخطة والموازنة وتقارير تقييم الاداء .

٣ - اقرار الميزانية والحسابات والقوائم الختامية بعد النظر فى تقارير مراقبى الحسابات .

٤ - اقرار العلاوة الدورية المستحقة للعاملين فى بداية السنة المالية التالية :

٥ - تعديل نظام الشركة ، واذا انصرف هذا التعديل الى تغيير غرض الشركة يتعين الحصول على موافقة مجلس الوزراء .

٦ - اطالة مدة الشركة أو تقصيرها .

٧ - زيادة رأس مال الشركة أو تخفيضه ، وفى حالة طرح عدد من الأسهم للاكتتاب العام أو التصرف فيها طبقا للمادتين ٢٧ ، ٢٨ من هذا القانون يجب ألا تتأثر نسبة ملكية رأس المال العام فى الشركة ، ولا يجوز تقرير الزيادة الا بعد أداء رأس المال الاصل بأكمله .

٨ - الترخيص باستخدام المخصصات فى غير الاغراض المحددة لها فى ميزانية الشركة .

٩ – تقرير ادماج الشركة أو تقسيمها ، ولا يكون القرار الذى يصدر فى هذا الشأن نافذا الا بعد موافقة مجلس الوزراء عليه .

١٠ – اعتماد تقييم الحصص العينية فى حالات التصرف والمشاركة .

١١ – اقرار المساهمة فى شركات أخرى وفى هذه الحالة يعين الوزير المختص بصفته رئيسا للجمعية العامة ممثلى الشركة فى مجالس ادارة تلك الشركات بناء على ترشيح رئيس مجلس ادارة الشركة وكذلك استبدال غيرهم بهم ويعين رئيس مجلس ادارة الشركة ممثليها فى الجمعيات العامة .

مادة ٣٧ – لكل من الوزير المختص أو الجمعية العامة بأغلبية ثلثى أعضائها تنحية رئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة كلهم أو بعضهم بقرار مسبب لمدة لا تزيد على سنة ، اذا رؤى أن فى استمرارهم اضرارا بمصلحة العمل ، على أن يستمر صرف مرتباتهم ومكافآتهم أثناء مدة التنحية .

ويصدر الوزير المختص قرارا بتشكيل لجنة تتولى التحقيق مع من تقرر تنحيتهم طبقا لاحكام الفقرة السابقة ، وعلى اللجنة أن تقدم تقريرها خلال مدة التنحية ، ويتم نقلهم داخل الشركة أو خارجها بناء على ما يسفر عنه هذا التقرير مع عدم الاخلال بأحكام قانون النقابات العمالية الصادر به القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ .

وعلى الوزير المختص فى حالة التنحية أن يعين مفوضا أو أكثر لادارة الشركة .

مادة ٣٨ - تؤول الاختصاصات المقررة بالقوانين واللوائح للمجلس الاعلى للقطاع الى مجلس ادارة هيئة القطاع العام التى تشرف على الشركة وتؤول الاختصاصات المقررة لرئيس المجلس الاعلى للقطاع ورئيس الجمعية العمومية للشركة ، الى الوزير المختص .

البـاب الخامس

النظام المالى للشركة

مادة ٣٩ - تبدأ السنة المالية للشركة مع الموازنة العامة للدولة وتنتهى بنهايتها ويتولى الجهاز المركزى للمحاسبات مراقبة حسابات الشركة طبقا لما تقرره قوانين الجهاز .

وفى جميع الاحوال التى يساهم فيها شخص عام أو شركة قطاع عام أو بنك من بنوك القطاع العام فى شركة أخرى مؤسسة تحت أى نظام ، لا تعتبر بمقتضاه شركة قطاع عام طبقا لهذا القانون ، يتعين على كل منها أن يقدم للجهاز المركزى للمحاسبات تقرير مراقبى الحسابات السنوى وكذلك أية بيانات أو قوائم أو مستندات تتعلق بالشركة المساهم فيها يطلبها الجهاز المركزى للمحاسبات ، وذلك لمراجعتها وابداء الرأى فيها طبقا لقوانينه ويقوم الجهاز المركزى للمحاسبات بارسال تقريره عن كل ذلك الى الشخص العام أو شركة القطاع العام أو بنك القطاع العام وكذلك الى الجهات الرسمية المعنية المسئولة .

مادة ٤٠ - يعد مجلس الادارة فى نهاية كل سنة مالية الميزانية العمومية وحساب الارباح والخسائر وسائر الحسابات

والقوائم الختامية وتقريرا عن نشاط الشركة ومركزها المالى والطريقة التى يقترحها لتوزيع الأرباح الصافية ، وذلك لعرضها على الجمعية العامة للشركة خلال الستة الاشهر التالية لنهاية السنة المالية على الاكثر .

مادة ٤١ – يحدد مجلس الوزراء النسبة التى تجنب فى كل سنة مالية من الارباح الصافية لتكوين احتياطى قانونى .

ويجوز بقرار من الجمعية العامة للشركة وموافقة مجلس ادارة هيئة القطاع العام التى تشرف عليها اضافة الاحتياطى كله أو بعضه الى رأس المال ، كما يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد النسبة التى تجنب من الارباح الصافية لشراء سندات حكومية أو تودع البنك المركزى فى حساب خاص ، ويقف تجنب الاحتياطى القانونى اذا بلغت قيمته ما يوازى رأس المال ما لم يقرر الوزير المختص استمرار تجنبه ، وفى هذه الحالة يجب أن يجدد القرار فى كل سنة وأن تحدد فيه النسبه الواجب تجنبيها بشرط ألا يجاوز القدر المذكور فى الفقرة الاولى . ويجوز أن ينص فى نظام الشركة على تجنيب نسبة معينة من الارباح الصافية لتكوين احتياطى نظامى يخصص للاغراض المنصوص عليها فى النظام ولا يجوز استخدام هذا الاحتياطى فى احدى السنوات فى غير ما خصص له الا بقرار من الجمعية العامة للشركة واذا لم يكن الاحتياطى النظامى مخصصا لاغراض معينة جاز للجمعية العامة بناء على اقتراح مجلس الادارة أن تقرر التصرف فيه بما يعود بالنفع على الشركة .

مادة ٤٢ – يكون للعاملين بالشركة نصيب فى الارباح التى يتقرر توزيعها ، وتحدد نسبة وقواعد توزيعه واستخدامه بقرار من رئيس مجلس الوزراء . ولا تقل هذه النسبة عن خمسة وعشرين فى المائة من الارباح الصافية التى يتقرر توزيعها على المساهمين بعد تجنيب الاحتياطيات والنسبة المخصصة لشراء السندات الحكومية المنصوص عليها فى المادة السابقة .

ومع مراعاة حكم الفقرة السابقة يخصص نصيب العاملين للاغراض الآتية :

١ – ١٠٪ لاغراض التوزيع النقدى على العاملين ، ويحدد قرار رئيس مجلس الوزراء المشار اليه فى الفقرة السابقة الحد الاقصى لما يخص العامل سنويا من هذا التوزيع .

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء تخصيص جزء من نصيب العاملين فى الارباح لتوزيعه على العاملين فى بعض الشركات التى لاتحقق أرباحا أو تحقق أرباحا قليلة لأسباب خارجة عن ارادتهم ويكون التخصيص فى كل حالة على حده بناء على عرض الوزير المختص ويتم تمويل هذه التوزيعات من فائض الحصة النقدية لسائر الشركات الرابحة .

٢ – ١٠٪ تخصص لاسكان العاملين بكل شركة أو مجموعة من الشركات المتجاورة يؤول ما يفيض عن حاجة هؤلاء العاملين الى صندوق تمويل الاسكان الاقتصادى بالمحافظة .

٣ – ٥٪ تودع بحسابات بنك الاستثمار القومى وتخصص للخدمات الاجتماعية للعاملين بالقطاع العام .

مادة ٤٣ – تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون القواعد التى يتم على أساسها تقييم مستويات شركات القطاع العام والآثار المترتبة على هذا التقييم .

ويصدر بتقييم مستوى هذه الشركات قرار من الوزير المختص .

ويجوز اعادة تحديد هذه المستويات بالنظر الى ما يطرأ على حجم نشاط الشركة وكذلك فى حالات الاندماج وغيرها .

البـــاب السادس

تحويل واندماج وتقسيم وانقضاء شركات القطاع العام

مادة ٤٤ – مع عدم الاخلال بحكم البند ١٠ من المادة ٨ من هذا القانون يجوز تقسيم أى شركة خاضعة لاحكامه متى اقتضت الضرورة ذلك ويكون لكل شركة نشأت عن هذا التقسيم الشخصية الاعتبارية المستقلة مع ما يترتب على ذلك من آثار قانونية .

مادة ٤٥ – تنقضى شركة القطاع العام بأحد الاسباب الآتية :

١ – انتهاء المدة المحددة فى نظام الشركة .

٢ – انتهاء الغرض الذى أسست الشركة من أجله .

٣ – هلاك جميع رأس مال الشركة أو معظمه بحيث يتعذر بصورة مجدية استثمار الباقى منه .

٤ – الاندماج .

مادة ٤٦ – تتولى تقدير صافى أصول الشركات فى حالات التحويل والاندماج والتقسيم لجنة يصدر بتشكيلها قرار من الوزير المختص وتضم ممثلين من وزارة المالية والجهاز المركزى للمحاسبة ، وتكون قراراتها قابلة للطعن أمام جهات القضاء المختصة .

مادة ٤٧ – لا يجوز اشهار افلاس الشركات الخاضعة لاحكام هذا القانون .

مادة ٤٨ – يظل مجلس ادارة الشركة بعد انقضائها قائما على ادارتها .

ويعتبر بالنسبة الى الغير فى حكم المصفى الى أن يتم تعيين مصف بقرار من مجلس ادارة هيئة القطاع العام التى تشرف على الشركة وعلى مجلس الادارة أن يقدم له حساباته ويسلمه أموال الشركة ودفاترها ومستنداتها .

مادة ٤٩ – يجب شهر انشاء الشركة فى السجل التجارى ويقوم رئيس مجلس الادارة بمتابعة اجراءات الشهر .

ولا يحتج بانقضاء الشركة قبل الغير الا من تاريخ شهره فى السجل التجارى .

مادة ٥٠ – تحتفظ الشركة المنقضية خلال مدة التصفية بالشخصية الاعتبارية بالقدر اللازم لاعمال التصفية .

ويضاف الى اسم الشركة خلال مدة التصفية (عبارة تحت التصفية) مكتوبة بالحروب كاملة .

وتبقى أجهزة الشركة قائمة خلال مدة التصفية وتقتصر سلطتها على أعمال التصفية التى لا تدخل فى اختصاص المصفين .

مادة ٥١ – تتبع فى التصفية الاحكام المنصوص عليها فى نظام الشركة فاذا لم يرد فى النظام أحكام فى هذا الشأن يصدر مجلس ادارة هيئة القطاع العام المختصة التى تشرف على الشركة قرارا بتعيين طريقة التصفية .

مادة ٥٢ – يشهر اسم المصفى وعزله وطريقة التصفية وانتهاء التصفية فى السجل التجارى ، ويقوم المصفى بمتابعة اجراءات الشهر .

ولا يحتج قبل الغير بما تقدم الا من تاريخ الشهر فى السجل التجارى .

مادة ٥٣ – يقدم المصفى كل سنة أشهر الى الجمعية العامة للشركة حسابا مؤقتا عن أعمال التصفية ، وعليه أن يدلى بما يطلبه المساهمون من معلومات أو بيانات بالقدر الذى لا يلحق الضرر بمصالح الشركة ، ولا يترتب عليه تأخير أعمال التصفية .

مادة ٥٤ – يقدم المصفى الى الجمعية العامة للشركة حسابا ختاميا عن أعمال التصفية .

وتنتهى أعمال التصفية بالتصديق على الحساب الختامى واعتماده من مجلس ادارة هيئة القطاع العام التى تشرف على الشركة .

مادة ٥٥ – لا تسرى أحكام التصفية المنصوص عليها فى هذا الباب على الشركات التى يمتلكها شخص عام بمفرده ، أو مع غيره من الاشخاص العامة أو شركات وبنوك القطاع العام .

ويصدر مجلس ادارة هيئة القطاع العام التى تشرف على الشركة القرار المنظم لطريقة واجراءات التصفية .

البـــاب السابع

التحـــكيم

مادة ٥٦ – يفصل فى المنازعات التى تقع بين شركات القطاع العام بعضها وبعض أو بين شركة قطاع عام من ناحية وبين جهة حكومية مركزية أو محلية أو هيئة عامة أو هيئة قطاع عام أو مؤسسة عامة من ناحية أخرى عن طريق التحكيم دون غيره على الوجه المبين فى هذا القانون .

مادة ٥٧ – تشكل هيئة تحكيم فى كل نزاع بقرار من وزير العدل برئاسة مستشار من رجال القضاء أو من فى درجته يختاره الوزير أو مستشار من مجلس الدولة يرشحه رئيس المجلس وعضوية عدد من المحكمين بقدر عدد الخصوم الاصليين فى النزاع .

ويبين فى القرار النزاع الذى سيعرض على هيئة التحكيم .

مادة ٥٨ – ينشأ بوزارة العدل مكتب للتحكيم يتكون من عدد كاف من أعضاء الهيئات القضائية يختارهم وزير العدل بناء على ترشيح رؤساء هذه الهيئات ويلحق به العدد اللازم من العاملين الاداريين والنقابيين .

مادة ٥٩ – يقدم طلب التحكيم الى وزير العدل ، ويجب أن يبين فى الطلب أسماء الخصوم وممثليهم القانونيين وموضوع النزاع وطلبات المدعى ، وترفق بالطلب جميع المستندات المؤيدة له .

ويتولى مكتب التحكيم بوزارة العدل قيذ طلبات التحكيم واخطار باقى الجهات المختصة بصورة من تلك الطلبات وتطبيقها باختيار محكم لها فى خلال اسبوعين من تاريخ اخطارها .

فاذا انقضت المدة المذكورة دون ابلاغ وزارة العدل بما يفيد اختيار احدى الجهات المتنازعة محكما عنها قام وزير العدل باختيار أحد أعضاء الهيئات القضائية محكما عن تلك الجهة .

مادة ٦٠ – يحدد رئيس هيئة التحكيم ميعاد الجلسة التى ينظر فيها النزاع ومكان انعقادها وعلى مكتب التحكيم اعلان جميع الخصوم بالطلب وميعاد مكان الجلسة المحددة لنظره .

مادة ٦١ – يكون اعلان جميع الاوراق المتعلقة بالتحكيم والاخطارات التى يواجهها مكتب التحكيم بالبريد المسجل مع علم الوصول .

مادة ٦٢ – تنظر هيئة التحكيم النزاع المطروح أمامها على وجه السرعة ودون تقيد بقواعد قانون المرافعات المدنية والتجارية الا ما تعلق منهما بالضمانات والمبادىء الاساسية فى التقاضى وعليها أن تصدر حكمها فى مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ القرار الصادر بتشكيل الهيئة .

مادة ٦٣ – تتولى هيئة التحكيم اجراءات التحقيق ولها أن تندب أحد أعضائها للقيام به .

ويحكم رئيس هيئة التحكيم على من يتخلف من الشهود عن الحضور أو يمتنع عن الاجابة بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز عشرين جنيها ، ويجوز اعفاء الشاهد من الغرامة اذا حضر وأبدى عذرا مقبولا .

مادة ٦٤ – اذا لم يحضر أحد الخصوم بعد اعلانه بميعاد الجلسة فلهيئة التحكيم أن تقضى فى النزاع فى غيبته .

مادة ٦٥ – يصدر حكم هيئة التحكيم بأغلبية الآراء وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

ويجب أن يكون الحكم مكتوبا وأن يشتمل بوجه خاص على ملخص موجز لاقوال الخصوم ومستنداتهم وأسباب الحكم ومنطوقه والمكان الذى صدر فيه وتاريخ صدوره . ويوقع الحكم كل من رئيس هيئة التحكيم وأمين السر ، ويودع الحكم مكتب التحكيم ، وعلى المكتب اخطار الخصوم بالايداع .

مادة ٦٦ – تكون أحكام هيئات التحكيم نهائية ونافذة وغير قابلة للطعن فيها بأى وجه من وجوه الطعن .

ويسلم مكتب التحكيم الى من صدر الحكم لصالحه صورة منه مذيلة بالصيغة التنفيذية .

مادة ٦٧ – ترفع جميع المنازعات المتعلقة بتنفيذ الحكم الى هيئة التحكيم التى أصدرته .

مادة ٦٨ – تسرى على رسوم التحكيم القواعد المقررة فى قانون الرسوم القضائية فى المواد المدنية – وذلك بحد أقصى قدره مائة ألف جنيه .

مادة ٦٩ – تحدد بقرار من وزير العدل قواعد تنظيم أتعاب ومصروفات المحكمين .

الباب الثامن

العقوبات

مادة ٧٠ – مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أى قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنتين وبغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تجاوز عشرة الاف جنيه ويتحملها المخالف شخصيا أو باحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب أحد الافعال الآتية :

١ – كل من عبث عمدا فى نظام الشركة أو فى نشرات الاكتتاب أو فى غير ذلك من وثائق الشركة أو أثبت بها بيانات غير صحيحة أو مخالفة لاحكام هذا القانون وكل من وقع هذه الوثائق أو وزعها مع علمه بذلك .

٢ – كل من قوم بسوء قصد الحصص العينية المقدمة من الشركاء بأكثر من قيمتها الحقيقية .

٣ – كل مدير أو عضو مجلس ادارة وزع على الشركاء أو غيرهم أرباحا أو فوائد على خلاف أحكام هذا القانون أو نظام الشركة وكل مراقب حسابات أقر هذا التوزيع .

٤ – كل مدير أو عضو مجلس ادارة أو مصف ذكر عمدا بيانات غير صحيحة فى الميزانية أو فى حساب الارباح والخسائر أو أغفل عمدا ذكر وقائع جوهرية فى هذه الوثائق .

٥ – كل مراقب حسابات تعمد وضع تقرير غير صحيح فى نتيجة مراجعته أو أخفى عمدا وقائع جوهرية فى هذا التقرير .

٦ – كل مدير أو عضو مجلس ادارة أو مراقب حسابات أو معاون له أو عامل لديه وكل شخص يعهد اليه بالتفتيش على الشركة أفشى ما يحصل عليه بحكم عمله من أسرار الشركة أو استغل هذه الاسرار لجلب نفع خاص له أو لغيره .

٧ – كل شخص عين من قبل الجهة الادارية المختصة للتفتيش على الشركة أثبت عمدا فى تقريره عن نتيجة التفتيش وقائع كاذبة أو أغفل عمدا فى تقريره وقائع جوهرية من شأنها أن تؤثر فى نتيجة التفتيش .

مادة ٧١ – مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أى قانون آخر يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائه جنيه ولا تجاوز خمسة الاف جنيه يتحملها المخالف شخصيا كل من ارتكب أحد الافعال الآتية :

١ – كل من يصدر أسهما أو سندات أو ايصالات اكتتاب أو شهادات مؤقتة ويعرضها للتداول على خلاف الاحكام المقررة فى هذا القانون .

٢ – كل من خالف نصا من النصوص الآمرة الاخرى فى هذا القانون .

مادة ٧٢ — فى حالة العود أو الامتناع عن ازالة المخالفة التى صدر فيها حكم نهائى بالادانة تضاعف الغرامات المنصوص عليها فى المادتين السابقتين فى حديها الادنى والاقصى .

مادة ٧٣ — لايجوز رفع الدعوى الجنائية فى الجرائم المشار اليها فى المادتين ١١٦ مكررا (أ) ، ١١٦ مكررا (ب) من قانون العقوبات على أعضاء مجالس ادارة الهيئات المختصة والشركات التى تشرف عليها الا بناء على اذن من النائب العام بعد أخذ رأى الوزير المختص .

مادة ٧٤ — يكون للمكلفين باثبات الجرائم التى تقع بالمخالفة لاحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له حق الاطلاع على جميع سجلات الشركة ودفاترها ووثائقها .

وعلى رئيس وأعضاء مجلس الادارة والمدير المختص ومراقب الحسابات وسائر العاملين بالشركات أو هيئة القطاع العام المختصة أن يقدموا اليهم البيانات والمعلومات والوثائق التى يطلبونها لأداء عملهم .

* * *

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٩٠ لسنة ١٩٨٥
بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون هيئات القطاع العام وشركاته[١]

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون الموازنة العامة للدولة الصادر بالقانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٣ ؛

وعلى قانون الخطة العامة للدولة ومتابعة تنفيذها الصادر بالقانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٣ ؛

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ؛

وعلى قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ؛

وعلى قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ ؛

وعلى موافقة مجلس الوزراء ؛

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة ؛

---

(١) الجريدة الرسمية العدد ١٢ تابع فى ١٩٨٥/٣/٢١ .

قـــرر :

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية المرفقة فى شأن هيئات القطاع العام وشركاته .

(المادة الثانية)

يستمر التقييم السارى لمستويات شركات القطاع العام فى تاريخ العمل بهذا القرار . ويجوز للوزير المختص إعادة النظر فى هذه المستويات وفقا لأحكام اللائحة المرفقة وذلك بعد انقضاء سنة على تاريخ العمل بها .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره ،

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٥ جمادى الآخرة سنة ١٤٠٥ (٧ مارس سنة ١٩٨٥) .

* * *

اللائحة التنفيذية

لقانون هيئات القطاع العام وشركاته

الباب الأول

هيئات القطاع العام

الفصل الاول

أغراض واختصاصات هيئة القطاع العام

مادة ١ – تمثل هيئة القطاع العام الدولة المالكة فى رأسمال شركات القطاع العام والإشراف والرقابة على الاستخدام الأمثل للأموال المستثمرة فى هذه الشركات وكفالة تحقيق أهداف الخطة العامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة .

مادة ٢ – تتولى هيئة القطاع العام مباشرة جميع التصرفات والأعمال التى من شأنها تحقيق الغرض الذى أنشئت من أجله فى نطاق الاختصاصات المنوطة بها ، ويجوز أن يعهد قرار إنشاء الهيئة إليها بمباشرة نشاط معين بنفسها .

ولا يجوز التدخل فى شئون هيئة القطاع العام أو شئون شركاتها من أية جهة أو أى جهاز من الأجهزة الادارية فى الدولة إلا طبقا لأحكام القانون .

مادة ٣ – تراجع هيئة القطاع العام سنويا مع كل شركة من الشركات التى تشرف عليها الموازنة التخطيطية قبل عرضها على الجمعية العامة للتأكد من تحقيق الأهداف التى أنشئت من أجلها الشركة بأفضل الأوضاع الاقتصادية .

مادة ٤ – تتولى هيئة القطاع العام بالنسبة للشركات التى تشرف عليها مايأتى :

(١) تحليل ودراسة النتائج المالية التى تحققها كل شركة .

(٢) إعداد تقرير ربع سنوى عن موقف الانتاج والربحية والأجور فى كل شركة للعرض على مجلس الإدارة وتقرير سنوى تحليل للمركز المالى للشركة وعرضه على الجمعية العامة لها .

(٣) دراسة وتقييم مقترحات الاستثمار التى تعدها الشركات والتنسيق بين هذه المقترحات لتفادى وجود طاقات معطلة والتحقق من توفر التمويل اللازم للمشروعات .

(٤) تقييم الهياكل التمويلية للشركات والمعاونة فى تصحيح أى خلل بها .

(٥) متابعة تنفيذ المشروعات الاستثمارية التى تقوم بها الشركات للتحقق من وجود برامج معتمدة للتمويل ومن الالتزام بالتكلفة الاستثمارية التقديرية والجداول الزمنية للتنفيذ .

(٦) إقراض الشركات وضمانها فيما تبرمه من قروض من البنوك والمؤسسات المالية وإصدار خطابات الضمان .

(٧) دراسة وتقييم مقترحات الشركات بإنشاء مشروعات مشتركة من النواحى الفنية والاقتصادية واقتراح إنشاء مشروعات جديدة أو المساهمة فى مشروعات قائمة لتنمية قدرات القطاع الذى تشرف عليه الهيئة .

(٨) دراسة وتقييم الإنجاز للاستثمارات الجارى تنفيذها بواسطة كل شركة ، واقتراح نقل الاستثمارات من شركة إلى أخرى

خلال العام ، فى إطار المشروعات المحددة فى الخطة السنوية والخطة الخمسية للتنمية .

(٩) معاونة الشركات فى إعداد برامج تحسين الأداء ومتابعة تنفيذها .

(١٠) معاونة الشركات فى معالجة المشاكل التى تؤثر على الإنتاج والارباح وتعجز الشركات وحدها عن حلها سواء بواسطة أجهزة الهيئة أو بتكليف من تختاره من خبراء .

(١١) مراجعة واعتماد جدوى عقود الخبرة الأجنبية الخاصة بنقل التكنولوجيا للشركات التابعة .

(١٢) تشجيع الشركات على التعاون فى إنشاء مراكز للتدريب تخدم أكثر من شركة أو موقع وذلك بالتنسيق مع أجهزة التدريب المختصة .

(١٣) مراجعة سياسات الأجور والأسعار فى كل شركة للتحقق من الالتزام بربط تكلفة الأجور بقيمة الأنتاج وتحقيق الربح من خلال الكفاءة .

(١٤) التنسيق فى استخدامات العمالة بين الشركات .

(١٥) تحليل وتقييم ومراجعة مشتريات الشركات من الخارج لتحديد الاحتياجات السنوية للقطاع الذى تشرف عليه الهيئة وتحسين شروط الشراء وتشجيع الاعتماد على المصادر المحلية وإقامة صناعة وطنية للوفاء بهذه الاحتياجات .

(١٦) إنشاء مركز للمعلومات يساعد على تقييم أداء القطاع وتبادل الخبرة حول الأداء الفنى والاقتصادى للشركات .

(١٧) التفتيش والمتابعة الميدانية ، وبصفة خاصة فى الحالات العاجلة أو الهامة التى تهدد كيان الشركة أو سمعتها ، وتشكيل لجان تقصى الحقائق بأى شركة من الشركات التابعة للهيئة كلما اقتضت الحالة ذلك فى ضوء التقارير الدورية أو تقارير التفتيش والمتابعة وذلك بمعرفة مجلس إدارة الهيئة .

مادة ٥ - تعد الهيئة تقريرا سنويا يضم القوائم المالية المجمعة للشركات التى تشرف عليها وتقييم النتائج المالية لكل منها ، والنتائج الأجمالية للقطاع الذى تشرف عليه ، مع بيان الشركات التى حققت خسائر ، وتلك التى حققت فائضا أقل من العام السابق والتوصيات المقترحة لمعالجة الموقف فى كل شركة مع المقارنة بين هذه الشركة فيما يتعلق بالقدرة الإيرادية للجنيه المستثمر ، ومعدلات المصروفات فى كل جنيه إيراد .

ويعرض التقرير السنوى المشار إليه على الوزير المختص مشفوعا بتوصيات مجلس إدارة الهيئة بشأنه .

مادة ٦ - يكون للهيئة هيكل تنظيمى يقره مجلس الإدارة ويعتمده الوزير المختص ويهتم هذا الهيكل فى حدود ما يدرج فى الموازنة التخطيطية .

مادة ٧ - تعد الهيئة موازنة تخطيطية على نمط الموازنات التجارية وتعرض على مجلس إدارة الهيئة قبل بداية السنة المالية بثلاثة أشهر على الأقل من كل عام .

وتعتمد هذه الموازنة من الوزير المختص وذلك فى حدود مجموع حصص الإشراف المعتمدة من الجمعيات العامة قبل إحالتها إلى الجهات المختصة .

مادة ٨ – يتبع إعداد موازنة الهيئة وحساباتها النظام المحاسبى الموحد .

مادة ٩ – تدرج بموازنة هيئة القطام العام الدرجة المالية والمبالغ المخصصة لوظيفة رئيس مجلس إدارة الهيئة بما يعادل الدرجة والمرتب والبدلات المقررة قانونا لأعلى مستوى لرؤساء مجالس إدارة الشركات التى تشرف عليها الهيئة .

ويستحق رئيس مجلس إدارة الهيئة الدرجة والمرتب والبدلات المذكورة فى الفقرة السابقة .

مادة ١٠ – مع مراعاة الإجراءات والقوانين المعمول بها يختص رئيس مجلس إدارة هيئة القطاع العام فى إطار السياسة والخطة العامة بالبت فيما يلى :

(١) إجازات رؤساء الشركات .

(٢) طلبات الشركات لشراء وسائل النقل المشترك للعاملين (مثل الأتوبيسات) ووسائل النقل الإنتاجى (مثل اللوارى والأوناش) ومعدات العمل الثقيلة (مثل اللوادر والكبشات) مع مراعاة تأشيرات الموازنة العامة .

(٣) طلبات الشركات لشراء سيارات ركوب وذلك دون إخلال باعتماد رئيس مجلس الوزراء للشراء .

الفصـــل الثانى

إدارة هيئة القطاع العام

مادة ١١ – يعقد مجلس إدارة الهيئة اجتماعا بالمقر الرئيسى للهيئة ، ويجوز عقد اجتماعات المجلس فى غير المقر الرئيسى للهيئة اذا اقتضت الضرورة ذلك .

مادة ١٢ – يعقد مجلس إدارة الهيئة بدعوة من رئيسه مرة على الأقل كل شهر ويجب على رئيس المجلس دعوته للانعقاد إذا طلب ذلك كتابة نصف عدد أعضاء المجلس وذلك خلال أسبوع من تاريخ تقديم الطلب . ويجوز للوزير دعوة المجلس للانعقاد عند الحاجة .

ولا يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يحجب عن المجلس أى موضوع من الموضوعات الداخلة فى اختصاصه .

مادة ١٣ – يوجه رئيس مجلس إدارة الهيئة الدعوة لعقد المجلس قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل ، ويجوز عند الضرورة أن يدعى المجلس للانعقاد فى اليوم ذاته ويجب أن يرفق بالدعوة جدول أعمال الجلسة ومذكرات عن الموضوعات التى تنظر فيها ، ولرئيس المجلس أن يعرض الموضوعات التى تتسم بالسرية فى الجلسة .

مادة ١٤ – جلسات مجلس إدارة الهيئة سرية ولا يكون اجتماع المجلس صحيحا إلا بحضور أغلبية أعضائه ، وتصدر القرارات بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس ، ولا يجوز الإنابة فى حضور الجلسات أو فى التصويت على القرارات .

مادة ١٥ – لمجلس إدارة الهيئة ولرئيسه أن يدعو لحضور اجتماعات المجلس من يرى الاستعانة بهم من ذوى الخبرة من العاملين بالهيئة أو غيرهم وذلك لتقديم ما يطلب منهم من آراء وبيانات أو إيضاحات وذلك دون أن يكون لأى منهم صوت معدود فيما يتخذه المجلس من قرارات .

مادة ١٦ – يدعى رئيس مجلس إدارة الشركة لحضور اجتماعات مجلس إدارة الهيئة عند نظر الموضوعات المتعلقة بالشركة وذلك لإبداء ما يراه من ملاحظات أو آراء أو تقديم مايطلب منه من إيضاحات وبيانات وله الاشتراك فى المناقشة دون أن يكون له صوت معدود .

مادة ١٧ – تدون محاضر اجتماعات مجلس إدارة الهيئة فى سجل خاص ويوقع المحضر رئيس المجلس وأمين السر الذى يختاره المجلس من بين العاملين فى الهيئة .

وتتبع فى إعداد واستعمال السجل وتدوين المحاضر الأحكام المنصوص عليها فى المواد (٥٩ ، ٦٠ ، ٦١) من هذه اللائحة وترسل صورة معتمدة من هذه المحاضر إلى الوزير المختص خلال أسبوع من تاريخ تصديق مجلس الإدارة عليها .

وللعضو أن يطلب إثبات اعتراضاته وملاحظاته فى محضر الاجتماع وعلى أمين السر أن يسجل ذلك .

مادة ١٨ – يجوز عند الضرورة أن تعرض بعض الموضوعات على المجلس بطريق التمرير على أن تصدر القرارات بالإجماع وتعرض على المجلس فى أول جلسة تالية للأحاطة .

مادة ١٩ – يعتمد مجلس إدارة هيئة القطاع العام اللوائح الداخلية الخاصة بالعاملين بالهيئة وبصفة خاصة اللوائح المنظمة للحوافز والخدمات الاجتماعية والجزاءات ونظام تنمية القوى البشرية .

مادة ٢٠ – فيما عدا هيئات وشركات وزارة الإنتاج الحربى يجوز للوزير المختص أن يشكل مجلسا استشاريا لهيئات القطاع العام التابعة له من رؤساء هذه الهيئات وعدد لا يزيد على أربعة من ذوى الخبرة البارزة المهتمين بقضايا الإنتاج والإنتاجية والأرباح وزيادة كفاءة العاملين .

ويجوز للوزير دعوة المجلس للانعقاد ، كما يجوز للوزير دعوة من يراه لحضور اجتماعات المجلس .

مادة ٢١ – يختص المجلس الاستشارى لهيئات القطاع العام بالنظر فيما يلى :

(أ) دراسة وفحص المشاكل المشتركة التى تواجه الهيئات والشركات واقتراح الحلول اللازمة لها .

(ب) مراجعة الدراسات القطاعية التى تجريها مراكز البحوث وبيوت الخبرة العالمية والوطنية والتنسيق بين الهيئات وبعضها وأجهزة الدولة المختلفة .

(جـ) اقتراح السياسات التى تزيد الإنتاج والربحية للشركات وتبادل الخبرات فى الموضوعات محل الاهتمام المشترك .

مادة ٢٢ – يجتمع المجلس الاستشارى بدعوة من رئيسه مرة كل ثلاثة شهور على الأقل أو كلما اقتضت الضرورة ذلك ويصدر رئيس المجلس الاستشارى بعد موافقته قرارا بتنظيم سير العمل به .

مادة ٢٣ – يصدر الوزير المختص قرارا باختيار أمين للمجلس الاستشارى من ذوى الخبرة البارزة فى القطاع ، ويحدد الوزير المكافآت والمزايا التى تمنح لأمين المجلس بمراعاة النظم والقواعد المعمول بها .

مادة ٢٤ – يتولى أمين المجلس الاستشارى الإعداد لجدول أعمال المجلس ، والإشراف على العمل الادارى الخاص بشئونه ، وكذلك على تسجيل نتائج المناقشات كما يتولى متابعة تنفيذ توصيات المجلس .

مادة ٢٥ – تتخذ الإجراءات لادراج الاعتمادات اللازمة فى موازنة الوزارة لتمويل الدراسات والأبحاث التى تعرض على المجلس الاستشارى وذلك بعد أخذ رأى المجلس المذكور .

مادة ٢٦ – مع عدم الإخلال بحصة العاملين فى الأرباح طبقا للقواعد المقررة تدرج بموازنة كل هيئة من هيئات القطاع العام الاعتمادات اللازمة لصرف «المكافآت السنوية للإنتاج» ، وذلك فى حدود ما يوازى واحد فى المائة (١٪) من الزيادة فى الفائض السنوى بعد سداد الضرائب المستحقة عن الفائض المحقق فى السنة المالية ١٩٨٤/٨٣ فى الشركات التى تشرف عليها الهيئة .

ولا يجوز فى جميع الأحوال الجمع بين صرف هذه المكافآت السنوية للإنتاج وبين حوافز الإنتاج ويستحق أى المبلغين أكبر .

مادة ٢٧ – يستحق رئيس مجلس إدارة الهيئة فى نهاية العام المالى المكافأة السنوية للإنتاج فى حدود ما يوازى واحد فى المائة (١٪) من الزيادة فى الفائض السنوى القابل للتوزيع المنصوص عليه فى المادة السابقة وذلك خصما من الاعتمادات المدرجة بموازنة الهيئة لهذا الغرض . ويصدر بالمكافأة قرار من الوزير المختص .

ولا يجوز أن تجاوز قيمة المكافأة المذكورة ضعف المرتب الأساسى والبدلات التى تقاضاها رئيس مجلس إدارة الهيئة خلال العام المالى .

مادة ٢٨ – يستحق العاملون بهيئة القطاع العام «المكافأة السنوية للإنتاج» بنسبة مرتباتهم الأساسية وذلك خصما من الباقى من الاعتمادات المنصوص عليها فى المادة (٢٦) بعد صرف مكافأة رئيس مجلس إدارة الهيئة المنصوص عليها فى المادة (٢٧) .

ويدرج ما يتبقى من هذه الاعتمادات فى حساب خاص بالهيئة لصرف المكافآت السنوية للإنتاج المستحقة لرؤساء وأعضاء مجلس الإدارة والعاملين فى الشركات التى لم تحقق أرباحا فى ذات العام نتيجة لتثبيت الأسعار بقرارات سيادية فى مستوى أقل من التكلفة وذلك بشرط تحقيق هذه الشركات أرقام الانتاج المستهدفة فى الخطة المعتمدة .

وتوزع هذه المكافآت فى كل شركة بقرار من الوزير المختص بعد موافقة مجلس إدارة الهيئة التى تشرف عليها .

البــاب الثانى

شركات القطاع العام

الفصل الأول

تأسيس شركات القطاع العام

مادة ٢٩ – يجوز لهيئة القطاع العام فى حدود الاعتمادات المقررة لذلك في موازنتها التخطيطية إنشاء شركات قطاع عام جديدة بمفردها أو بالاشتراك مع غيرها من الاشخاص الاعتبارية العامة أو الخاصة أو الأفراد لتحقق التكامل بين الشركات التى تشرف عليها أو لتطويرها .

ويتولى مجلس إدارة الهيئة مراجعة طلب التأسيس للتحقق من أنه يتفق مع إطار خطة التنمية والدراسات التى أعدت عن الشركة والجدوى الاقتصادية من إنشائها .

مادة ٣٠ – يعرض رئيس مجلس إدارة الهيئة على الوزير المختص طلب التأسيس مبينا به غرض شركة القطاع العام وقيمة رأس المال اللازم لتحقيق هذا الغرض وطريقة أدائه مع مذكرة مشتملة على جميع البيانات الواجب توافرها قانونا لتأسيس الشركة بالإضافة إلى دارسة الجدوى التى قام بمراجعتها مجلس إدارة الهيئة .

ويرفق بالطلب المذكور إقرار من الاشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين أصحاب رأس المال الخاص ، يتضمن بيانا محددا ووافيا بالتزاماتهم ومقدار مساهمتهم فى رأس المال ، وطريقة ومواعيد أدائه .

مادة ٣١ – تتولى هيئة القطاع العام المختصة متابعة واستيفاء إجراءات ومستندات تأسيس الشركات الجديدة وبوجه خاص :

(أ) مراجعة مشروع النظام الأساسى للشركات وعقود تأسيس الشركات التى يمتلكها أكثر من شخص .

(ب) التحقق من صحة إقرارات المؤسسين والمكتتبين وسائر التزاماتهم .

(جـ) التحقق من أداء كل مكتتب مايلزم بسداده من قيمة الأسهم التى اكتتب فيها ومن إيداع كافة المبالغ المدفوعة على سبيل الاكتتاب فى حساب خاص باسم الشركة تحت التأسيس لدى أحد البنوك المصرية المعتمدة .

(د) اتخاذ الاجراءات اللازمة لتقييم الحصص العينية طبقا للقانون .

(هـ) عرض الأوراق على إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة .

مادة ٣٢ – يصدر بتأسيس شركة القطاع العام قرار من الوزير المختص بناء على اقتراح مجلس إدارة الهيئة المختصة وبعد موافقة رئيس مجلس الوزراء ، وينشر هذا القرار والنظام الأساسى للشركة على نفقتها فى الجريدة الرسمية .

ويتولى رئيس مجلس إدارة الشركة بعد النشر شهر القرار والنظام الأساسى فى السجل التجارى وتكتسب الشركة الشخصية الاعتبارية من تاريخ هذا الشهر .

مادة ٣٣ – يصدر رئيس مجلس الوزراء بعد موافقة قسم التشريع بمجلس الدولة قرارا بنموذج النظام الأساسى لشركات القطاع العام ويجوز أن تتعدد هذه النماذج وفقا لطبيعة نشاط الشركات .

الفصل الثانى

رأس مال وأسهم شركة القطاع العام

مادة ٣٤ – يشترط فى رأس مال شركة القطاع العام ألا يقل عن خمسمائة ألف جنيه وأن يكون كافيا لتحقيق غرضها .

ولا تؤسس الشركة إلا إذا كان رأس مالها مكتتبا فيه بالكامل ، وقام كل مكتتب بأداء الربع على الأقل من القيمة الاسمية للأسهم النقدية التى اكتتب بها .

مادة ٣٥ – يودع المبلغ المدفوع لحساب الشركة تحت التأسيس فى أحد البنوك المصرية المرخص لها بتلقى الاكتتاب ، ولا يجوز سحبه إلا بقرار من الجمعية العامة بعد نشر قرار تأسيس الشركة وشهر نظامها وعقد تأسيسها بالسجل التجارى .

ويسدد الباقى من قيمة السهم خلال خمس سنوات من تاريخ تأسيس الشركة فى المواعيد التى يعينها النظام الأساسى أو مجلس إدارة الشركة .

مادة ٣٦ – لا يجوز طرح أى عدد من أسهم الشركة للأكتتاب العام إلا عن طريق أحد البنوك المصرية المرخص لها بتلقى الاكتتاب .

وتكون دعوة الجمهور للاكتتاب العام بنشره تقرها الهيئة العامة لسوق المال وتشتمل على البيانات الآتية :

(١) اسم الشركة وغرضها ومركزها الرئيسي ومدتها وتاريخ صدور موافقة رئيس مجلس الوزراء على تأسيس الشركة .

(٢) أسماء المؤسسين وجنسياتهم ومهنهم ومحال إقامتهم .

(٣) مقدار رأس مال الشركة والقيمة الاسمية للسهم وعدد الأسهم ومقدار ما طرح منها للاكتتاب ، وما اكتتب به المؤسسون .

٤ - البيانات الخاصة بكل حصة عينية والحقوق المترتبة عليها .

(٥) تاريخ بدء الاكتتاب ونهايته وشروطه .

(٦) المبلغ المطلوب عند الاكتتاب بحيث لايقل عن ربع القيمة الاسمية للسهم ومصاريف الاصدار التى تحددها هيئة القطاع العام المختصة .

(٧) طريقة توزيع الأرباح الصافية السنوية .

(٨) طريقة تخصيص الأسهم إذا بلغت طلبات الاكتتاب أكثر من المعروض للاكتتاب .

(٩) التاريخ المحدود لنهاية السنة المالية .

وتعلن نشرة الاكتتاب على الأقل فى صحيفة يومية واسعة الانتشار تصدر باللغة العربية على أن يظل الاكتتاب مفتوحا مدة لاتقل عن عشرة أيام ، ولاتزيد على ستين يوما ، فإذا لم تتم تغطية الاكتتاب جاز مد هذه المدة إلى مدة أخرى واحدة مماثلة .

فإذا لم يستكمل تغطية الاكتتاب فإنه يجوز لمجلس إدارة هيئة القطاع العام المختصة ان يرفع حصة مساهمتها فى رأس مال الشركة بمقدار الباقى دون اكتتاب .

مادة ٣٧ – تقيد أسهم الشركات التي يساهم فيها الأفراد أو الاشخاص الاعتبارية الخاصة فى سوق الأوراق المالية .

مادة ٣٨ – يستبدل الشركة بعد تأسيسها بايصالات الاكتتاب شهادات مؤقتة بالأسهم موقعة من رئيس مجلس الإدارة .

وتقوم هذه الشهادات المؤقتة مقام الأسهم وتظل اسمية .

ويجب أن تشتمل الشهادات المؤقتة على البيانات الآتية :

(١) رأس مال الشركة ومركزها الرئيسى .
(٢) اسم المساهم .
(٣) عدد الأسهم التى اكتتب بها وكيفية الوفاء بقيمتها .
(٤) المبلغ المدفوع من قيمة الأسهم .
(٥) تاريخ الدفع .
(٦) الرقم المسلسل للشهادات المؤقتة .
(٧) نوع وأرقام الأسهم التى تمثلها الشهادات المؤقتة .

مادة ٣٩ – تستبدل بالشهادات المؤقتة شهادات الأسهم خلال ستة أشهر من تاريخ قيد الشركة فى السجل التجارى .

وترفق قسائم الأرباح بشهادات الأسهم .

ويجب أن يوقع هذه الشهادات رئيس وأحد أعضاء مجلس إدارة الشركة على الأقل .

مادة ٤٠ - تكون أسهم الشركة نقدية أو مقابل حصة عينية ، ويجب أن يذكر نوع السهم فى الشهادة التى تمثله .

مادة ٤١ - تعد الشركة سجلا خاصا لقيد الأسهم وأرقامها والقدر المدفوع من قيمتها وأسماء المساهمين وجنسياتهم وموطنهم ومهنتهم .

وتبلغ الشركة هذه البيانات إلى مصلحة الشركات .

مادة ٤٢ - يكون رهن الأسهم بعقد مكتوب مصدقا على التوقيعات الواردة به ويقيد هذا الرهن فى سجل الأسهم كما يؤشر به على شهادات الأسهم ذاتها ، وللدائن المرتهن قبض الأرباح واستعمال الحقوق المتعلقة بالسهم .

ولايجوز شطب الرهن إلا بمقتضى حكم نهائى أو إقرار موثق من الدائن المرتهن بقبول الشطب ويؤشر بذلك فى سجل الأسهم وعلى الأسهم ذاتها .

مادة ٤٣ - يجوز للأشخاص العامة أو الشركات وبنوك القطاع العام أن تتصرف فى الأسهم المملوكة لها فى شركة قطاع عام إلى هيئة القطاع العام التى تشرف على الشركة ثم للمؤسسين لها من الأشخاص العامة أو شركات وبنوك القطاع العام ، ثم إلى غير المؤسسين للشركة من هذه الجهات .

مادة ٤٤ - إذا انتقلت ملكية السهم بطريق الإرث أو الوصية وجب على الوارث أو الموصى له أن يطلب بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال ستين يوما من علمه بواقعة الإرث أو الوصية نقل قيد الملكية فى سجل الأسهم وإذا كان نقل ملكية

السهم تنفيذا لحكم نهائي جرى القيد في سجل الأسهم وفقا لهذا الحكم خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ إعلانه للشركة .

ويؤشر على السهم ذاته بنقل ملكيته .

مادة ٤٥ – يجوز أن ينص في النظام الأساسي للشركة على استهلاك الأسهم أثناء قيامها وذلك إذا كان المشروع مما يهلك تدريجيا أو كان قائما على حقوق مؤقتة ، وذلك بموافقة ثلاثة أرباع الحاضرين من أعضاء الجمعية العامة للشركة .

ولايكون استهلاك الأسهم إلا من الأرباح أو من الاحتياطي ويقع هذا الاستهلاك تباعا بطريق القرعة السنوية أو بأية وسيلة أخرى تحقق المساواة بين المساهمين طبقا لما يحدده نظام الشركة .

ويقع باطلا كل مايخل بهذه المساواة .

ويجوز أن يجرى استهلاك أسهم الشركة بطريق شرائها في سوق الأوراق المالية ، بسعر أقل من قيمتها الاسمية أو مساويا لهذه القيمة .

وتعدم في جميع الأحوال الأسهم التي تحصل عليها الشركة بهذه الوسيلة .

مادة ٤٦ – إذا فقدت شهادة السهم أو هلكت ، فلمالك السهم المقيد باسمه في سجل الشركة الحق في طلب شهادة جديدة للسهم بدلا منها ، وعلى الشركة أن تسلم المالك الشهادة الجديدة للسهم بنفس رقم السهم على أن تثبت فيها أو في سجل الأسهم أنها البديل لشهادة السهم الأصلي التي فقدت أو هلكت .

مادة ٤٧ – لاتسرى أحكام هذا الفصل على الشركات التى يمتلكها شخص عام بمفرده وذلك فيما عدا ماتقضى به المادتان (٤٠ ، ٤٣) .

الفصل الثالث
إدارة شركة القطاع العام

مادة ٤٨ – مجلس إدارة شركة القطاع العام هو المسئول عن إعداد وتحقيق الأهداف السنوية للشركة فيما يتعلق بالأرباح والانتاج والجودة ويلتزم بتحقيق الحد الأدنى الذى تحدده الهيئة المختصة من أرقام للإنتاج والفائض السنوى للإيرادات على المصروفات .

مادة ٤٩ – لمجلس إدارة الشركة اعتماد اللوائح ونظم العمل الداخلية بالشركة واتخاذ كافة الإجراءات والتصرفات القانونية الأخرى اللازمة لحسن إدارة جميع أنشطة الشركة والتصرف فى شئونها وتصدر قرارات المجلس نهائية دون حاجة إلى اعتماد سلطة أعلى وذلك مع عدم الإخلال بأحكام هذه اللائحة وفيما عدا الحالات الآتية :

(أ) تعديل سياسة الأسعار وتعديل نسبة الأجور إلى قيمة الانتاج .

(ب) إنشاء شركات جديدة أو المشاركة فى شركات أخرى .

(جـ) إدماج الشركة .

وعلى مجلس إدارة الشركة مراجعة ما تم إنجازه كل ثلاثة أشهر فى ضوء الموازنة التخطيطية للشركة وعرض الأمر على جمعيتها العامة كلما اقتضت الحاجة التعديل فى الموازنة المذكورة .

مادة ٥٠ – تعرض المسائل الآتية على مجلس إدارة الهيئة للنظر والبت فيها :

(أ) مشروع الموازنات التخطيطية السنوية التى يقرها مجلس إدارة الشركة .

(ب) تقارير مجلس الإدارة السنوية عن تقييم الأداء والحسابات والقوائم الختامية .

(جـ) الموضوعات العامة أو المشتركة بين الشركات التى تشرف عليها الهيئة وغيرها من الموضوعات التى تحتاج الى التنسيق أو التعاون المشترك .

مادة ٥١ – يعرض تقرير مجلس إدارة الشركة عن نتائج أعمالها على الجمعية العامة ويجب أن يشتمل على مايأتى :

(١) الفائض القابل للتوزيع عن العام الذى يعد عنه التقرير مقارنا بالفائض المستهدف بالخطة والفائض المحقق فى العام السابق .

(٢) إجمالى الأموال المستثمرة فى الشركة وإجمالى التزاماتها والقيمة الصافية لحقوق المساهمين .

(٣) بيان بتكلفة الأجور بالمقارنة بقيمة الانتاج للعام الذى يعد عنه التقرير مقارنا بالعام السابق وتكلفة الأجور المحددة بالخطة .

(٤) المشاكل الرئيسية التى تؤثر على الإنتاج والفائض والبرنامج الذى أعده مجلس الإدارة لمعالجة كل مشكلة منها .

(٥) ديون الشركة ومصادر تمويلها وأعباء خدمتها .

(٦) معدلات استخدام الطاقة الإنتاجية والبرنامخ الذى أعد لاستغلال الطاقة المعطلة إن وجدت .

(٧) البرنامج المقترح لتطوير المنتجات وإضافة أنشطة جديدة .

(٨) حجم الانجاز الفعلى للمشروعات تحت التنفيذ وموقف التنفيذ بالنسبة إليها والمعوقات التى تصادف هذا التنفيذ مقارنا بحجم الإنجاز المخطط .

مادة ٥٢ – يضع مجلس إدارة الشركة لائحة داخلية لتنظيم سير العمل بالمجلس وذلك دون إخلال بالنظام الأساسى للشركة وأحكام هذه اللائحة .

مادة ٥٣ – يضع مجلس إدارة الشركة اللائحة الداخلية لنظام العاملين فيها وذلك دون إخلال بنظام العاملين بالقطاع العام ويراعى فى إعداد نظام الحوافز للعاملين بالشركة عدم تجاوز تكلفة الأجور منسوبة إلى قيمة الانتاج الصالح لتسويق عن متوسط هذه النسبة فى السنوات الثلاث السابقة أو من تاريخ بدء الشركة لنشاطها أيهما أقرب .

مادة ٥٤ – يعقد مجلس الادارة اجتماعا بالمركز الرئيسى للشركة مرة على الأقل كل شهر ويجوز أن يعقد المجلس عند الضرورة اجتماعه فى غير المركز الرئيسى .

مادة ٥٥ – يجوز عند الضرورة عرض بعض الموضوعات على مجلس الادارة بالتمرير وتصدر القرارات فى هذه الحالة بالاجماع وتعرض على المجلس فى أول جلسة تالية لصدورها للإحاطة .

مادة ٥٦ – يدعو رئيس مجلس الإدارة المجلس إلى الانعقاد وذلك قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل ، ويجوز عند الضرورة دعوة المجلس للانعقاد فى اليوم ذاته .

ويرفق بالدعوة جدول أعمال الجلسة ومذكرات عن الموضعات التى تنظر فيها ومع ذلك يجوز لرئيس مجلس الادارة أن يعرض الموضوعات السرية فى اجتماع المجلس .

وتسرى أحكام الفقرتين الأخيرتين من المادة (١٧) من هذه اللائحة على محاضر اجتماعات المجلس .

مادة ٥٧ – اجتماعات مجلس إدارة الشركة سرية ولا يجوز الانابة فى حضورها ولا يكون الاجتماع صحيحا إلا بحضور أغلبية أعضاء مجلس الادارة من غير ذوى الخبرة وتصدر القرارات بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

مادة ٥٨ – لمجلس إدارة الشركة دعوة من يختاره من ذوى الخبرة سواء من العاملين بالشركة أو من غير العاملين فيها لحضور اجتماعه للإدلاء بما يطلبه المجلس من بيانات أو إيضاحات دون أن يكون لهم حق الاشتراك فى مداولات المجلس أو صوت معدود فيما يتخذه من قرارات .

مادة ٥٩ - يتبع فى إعداد وإثبات محاضر اجتماعات مجلس إدارة الشركة ما يلى :

(١) يعد سجل خاص لتدوين محاضر اجتماعات مجلس الادارة يتكون من صفحات مسلسلة ومختومة بخاتم مصلحة الشهر العقارى والتوثيق وموقعة من الموثق المختص ويجب إثبات الترقيم ووضع خاتم الشهر العقارى والتوثيق بثبوت التاريخ على النحو المذكور فى صدر كل سجل قبل استعماله .

(٢) يوقع محضر اجتماع مجلس الادارة من رئيس المجلس وأمين السر الذى يحدده المجلس بناء على ترشيح رئيسه من بين العاملين بالشركة .

(٣) تدون محاضر اجتماعات مجلس الادارة فى السجل الخاص بذلك بصفة منتظمة عقب كل جلسة ، وفى صفحات متتابعة ودون أى كشط أو تحشير .

ولا يجوز إنشاء سجل جديد لمحاضر اجتماعات مجلس الإدارة إلا بعد تقديم السجل السابق للموثق المختص بمصلحة الشهر العقارى الذى يقع فى دائرته مركز الشركة ليؤشر عليه بإقفاله وإثبات ذلك فى سجلات المصلحة المذكورة .

مادة ٦٠ - يكون الموقعون على محاضر الاجتماعات مسئولين عن صحة وسلامة هذه المحاضر وبيانات السجل .

وترسل صورة معتمدة من هذه المحاضر إلى رئيس هيئة القطاع العام المختص خلال أسبوع من تاريخ التصديق عليها .

مادة ٦١ - يجب أن يتضمن محضر جلسة مجلس الإدارة بصفة خاصة مايأتى :

(أ) بيان أسماء الحاضرين والغائبين من أعضاء المجلس .

(ب) التصديق على محضر الجلسة السابقة .

(جـ) موجز كاف للمناقشات ونتيجة التصويت على كل موضوع عرض عليه .

(د) مايطلب أى عضو بالمجلس إثباته من الملاحظات والاعتراضات .

مادة ٦٢ - لايجوز أن يكون لرئيس مجلس الإدارة أو لأحد من أعضائه أو لأحد من مديرى الشركة ولأى من تربطهم بهم صلة قرابة أو نسب إلى الدرجة الرابعة أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فى الأعمال والعقود التى تتم باسمها ولحسابها .

ولايجوز لرئيس مجلس إدارة الشركة أو لأى عضو بهذا المجلس أن يحضر مداولاته أو يشترك فى التصويت على القرارات المتعلقة بأية مسألة معروضة على المجلس إذا كان لأى منهم أو لمن لهم صلة قرابة أو نسب بهم إلى الدرجة الرابعة مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها .

مادة ٦٣ - لايجوز لرئيس مجلس إدارة الشركة أو لأى عضو من الأعضاء من غير ذوى الخبرة أن يشترك فى أى عمل من شأنه منافسة الشركة ، أو أن يتجر لحسابه ، أو لحساب غيره فى أحد فروع النشاط الذى تزاوله الشركة .

ولايجوز لرئيس مجلس الادارة أو لأى من أعضائه شاغلى وظائف الإدارة العليا إفشاء أسرار الشركة أو تسهيل حصول الغير على أى من تقارير الأجهزة الرقابية أو أية تقارير داخلية تتعلق بأعمال الشركة .

مادة ٦٤ – رئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة مسئولون عن أى إخلال بالتزاماتهم أمام الجمعية العامة للشركة وذلك دون إخلال بمسئوليتهم الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

مادة ٦٥ – لرئيس مجلس إدارة الشركة اقتراح نقل أو ندب العاملين بالشركة بغير موافقتهم متى أقتضت المصلحة ذلك فى داخل نطاق المحافظة على أن يصدر بذلك قرار من الوزير المختص مع عدم الإخلال بحكم الفقرة الثانية من المادة ٤٨ من قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ .

الفصل الرابع
مالية شركة القطاع العام

مادة ٦٦ – يضع مجلس إدارة الشركة الأنظمة واللوائح والتعليمات الإدارية والمالية التى تكفل سرعة وسهولة إنجاز الأعمال والخدمات وتوفير ضمانات المراقبة والمراجعة المالية طبقا للأصول والقواعد المحاسبية المقررة وحسب ماتقتضيه طبيعة وحجم نشاط الشركة .

مادة ٦٧ – يعرض على مجلس إدارة الشركة تقرير ربع سنوى يتضمن حساب العمليات الجارية وفائض هذه العمليات ،

ويجب أن يشمل هذا التقرير المعلومات المقارنة عن الثلاث سنوات السابقة والأرقام المخططة والمدرجة فى الموازنة التقديرية .

مادة ٦٨ – يجب أن تتضمن اللوائح والأنظمة والتعليمات الادارية والمالية للشركة الصلاحيات المناسبة والضمانات الكافية للقائمين بأعمال المراقبة أو المراجعة الداخلية أو الخارجية وان تتضمن تنظيم إجراءات الجرد المفاجىء .

مادة ٦٩ – مع عدم الإخلال بحصة العاملين فى الارباح طبقا للقواعد المقررة تدرج بموازنة الشركة الاعتمادات اللازمة لصرف «المكافآت السنوية للآنتاج» وذلك فى حدود عشرين فى المائة (٢٠٪) من الزيادة فى الفائض السنوى القابل للتوزيع على قيمة الفائض المحقق فى السنة المالية (١٩٨٤/٨٣) . ولايجوز فى جميع الأحوال الجمع بين صرف هذه المكافآت السنوية للإنتاج وحوافز الإنتاج ، ويستحق أى المبلغين أكبر .

مادة ٧٠ – يستحق كل من رئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة خصما من الاعتمادات المدرجة بموازنة الشركة لهذا الغرض «المكافأة السنوية للإنتاج» فى نهاية العام المالى فى حدود خمسة فى المائة (٥٪) من الزيادة من الفائض السنوى القابل للتوزيع المنصوص عليه فى المادة السابقة . ويصدر بالمكافآت قرار من الوزير المختص .

ولايجوز أن تتجاوز قيمة المكافأة المذكورة ضعف المرتب الأساسى والبدلات التى تقاضاها رئيس أو عضو مجلس إدارة الشركة خلال العام .

كما يستحق العاملون بالشركة المكافأة السنوية للأنتاج فى نهاية العام المالى فى حدود خمسة عشر فى المائة (١٥٪) من الزيادة فى الفائض السنوى القابل للتوزيع وذلك طبقا للقواعد السابقة .

وتضاف المبالغ المتبقية بعد صرف المكافآت المذكورة إلى الحساب المخصص بالهيئة التى تتبعها الشركة لصرف المكافآت السنوية للأنتاج ، والمنصوص عليه فى الفقرة الثانية من المادة (٢٨) من هذه اللائحة .

مادة ٧١ – لايجوز للجمعية العامة أن تقرر توزيع أرباح إذا ترتب على ذلك منع الشركة من أداء التزاماتها النقدية فى مواعيدها وذلك فى ضوء تقرير مراقب الحسابات ويستحق المساهم حصته فى الأرباح بصدور قرار الجمعية العامة بتوزيع الأرباح بعد اعتماد الميزانية وحساب الأرباح والخسائر .

وعلى مجلس ادارة الشركة تنفيذ هذا القرار وتوزيع الأرباح المقررة على المساهمين والعاملين ، وكذلك حصة الهيئة مقابل الإشراف وذلك خلال شهر على الأكثر من تاريخ قرار الجمعية العامة طبقا للقرارات المنظمة لذلك .

مادة ٧٢ – لايجوز توزيع الأرباح التى تحققها الشركة نتيجة التصرف فى أصل من الأصول الثابتة أو التعويض عنه ، وتكون من هذه الأرباح احتياطيات يخصص لإعادة أصولها إلى ما كانت عليه أو شراء أصول ثابته جديدة . ويسرى هذا الحكم فى حالة إعادة تقيم أصول الشركة .

مادة ٧٣ – تعرض مشروعات الحسابات الختامية والميزانية العمومية السنوية على مجلس إدارة الشركة لاعتمادها فى المواعيد المناسبة التى يحددها المجلس .

مادة ٧٤ – فيما عدا هيئات وشركات وزارة الانتاج الحربى تنشر الشركة سنويا فى جريدة يومية واسعة الانتشار قائمة المركز المالى وحسابات العمليات الجارية للشركة والأرقام المقارنة للسنة الماضية والأرقام المخططة وملخص تقرير مجلس الإدارة .

مادة ٧٥ – يخطر رئيس مجلس إدارة الشركة الجهاز المركزى للمحاسبات بصورة من التقارير السنوية لمراقبى الحسابات التى يتم إعدادها تنفيذا للقانون خلال أسبوع من تاريخ تقديمها .

مادة ٧٦ – يعرض على مجلس إدارة الشركة تقرير شهرى عن متابعة تحصيل حقوق الشركة لدى الغير ويجب أن يتضمن هذا التقرير بيانات كافية عن موقف التحصيل والسيولة كما يعرض على مجلس الإدارة تقارير متابعة النتائج التحقيق فى أية مخالفات بالشركة .

الفصل الخامس

الجمعية العامة لشركة القطاع العام

مادة ٧٧ – يجب أن يدعو رئيس الجمعية العامة للشركة الجمعية للاجتماع مرتين سنويا على الأقل إحداهما قبل بداية السنة المالية بثلاثة أشهر وذلك لنظر الموازنة التقديرية للشركة ، والثانية

خلال سته أشهر من تاريخ انتهاء السنة المالية للنظر فى الميزانية والحسابات الختامية للشركة والتقرير السنوى لمجلس الإدارة .

ولرئيس الجمعية العامة للشركة دعوتها للانعقاد كلما رأى مقتضى لذلك ويتعين عليه دعوتها للانعقاد بناء على طلب الإدارة إذا طلب ذلك المساهمون الحائزون لعشر رأس مال الشركة على الأقل .

وتوجه الدعوة لاجتماعات الجمعية العامة بخطابات ، موصى عليها بعلم الوصول لحملة الأسهم الاسمية للشركة .

مادة ٧٨ – لا يكون انعقاد الجمعية العامة صحيحا إلا بحضور نصف أعضائها على الأقل على أن يكون من بينهم رئيس الجمعية أو من ينيبه .

مادة ٧٩ – لايجوز لأعضاء الجمعية العامة من ممثلى الأشخاص العامة أو شركات القطاع العام أن ينوبوا عن حملة الأسهم من مساهمى القطاع الخاص فى حضور الجمعية العامة أو فى التصويت كما لايجوز العكس .

مادة ٨٠ – تصدر بقرار من الجمعية العامة للشركة التى يساهم فيها شخص عام مع رأس مال خاص فى أول اجتماع لها لائحة إجراءات سير العمل فى الجمعية على أن تتضمن نظام دعوة وإثبات حضور المساهمين فى أجتماعات الجمعية العامة وإجراءات التصويت على المسائل المطروحة عليها وطريقة حساب الأصوات وفرزها .

مادة ٨١ – حرية مناقشة الموضوعات المعروضة على الجمعية العامة للشركة مكفولة لجميع أعضائها ولمن لهم حق الحضور والمناقشة فيها ولرئيس الجمعية العامة عند الضرورة أن يقرر سرية الاجتماع عند مناقشة بعض الموضوعات المطروحة . ويجب في جميع الأحوال أن يتم أخذ الأصوات على الموضوعات المطروحة أو القرارات المقترحه كل على حدة على أن يجرى فرز الأصوات بمعرفة شخصين تختارهما الجمعية أثناء الاجتماع .

مادة ٨٢ – لا تكون قرارات الجمعية العامة للشركة فى القرارات المتعلقة بالبنود ٥ ،٦، ٧، ٩، ١١، من المادة (٣٦) من قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادرة بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ صحيحة إلا بموافقة ثلثى أعضاء الجمعية الحاضرين على الأقل .

مادة ٨٣ – تدون محاضر اجتماعات الجمعية العامة فى سجل خاص يوقع من رئيس الجمعية العامة وأمين سر الجمعية وجامعى الأصوات ومراقب الحسابات .

وتسرى فيما يتعلق بترقيم السجل الخاص بها وختمه واستعماله وفى تدوين محاضر الاجتماعات ذات القواعد والاجراءات المنصوص عليها فى المواد (٥ ، ٦٠ ؛ ٦١) من هذه اللائحة .

مادة ٨٤ – للوزير المختص وللجمعية العامة بموافقة ثلثى أعضائها تنحية رئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة كلهم أو بعضهم بقرار مسبب لمدة لا تزيد على سنة إذا رؤى أن فى استمرارهم

إضرارا بمصلحة العمل وفى هذه الحالة يعين الوزير المختص مفوضا أو أكثر لإدارة الشركة لحين تشكيل مجلس آخر .

الفصل السادس

تعديل نظام شركة القطاع العام

مادة ٨٥ – يتبع فى تعديل نظام الشركة الإجراءات الواردة فى الفصل الخامس من الباب الثانى من هذه اللائحة على أن يكون التعديل بناء على طلب من مجلس إدارة الشركة وموافقة جمعيتها العامة .

مادة ٨٦ – يجوز زيادة رأس مال الشركة بموافقة ثلثى أعضاء الجمعية العامة للشركة الحاضرين على الأقل بناء على اقتراح مجلس الإدارة ويتعين أن يتضمن تقرير مجلس الإدارة من اقتراحه بزيادة رأس المال جميع البيانات المتعلقة بالأسباب التى تدعو إلى الزيادة والبيانات المتعلقة بسير الأعمال بالشركه خلال السنة التى تم فيها تقديم الاقتراح بالزيادة وميزانية السنة التى تسبقها فى حالة إذا كان قد تم اعتمادها .

ويرفق بتقرير مجلس الإدارة آخر من مراقب الحسابات عن صحة البيانات المحاسبية والواردة فى تقرير مجلس الإدارة .

مادة ٨٧ – تصدر أسهم الزيادة فى رأس المال بقيمتها الاسمية مضافا إليها مصاريف الإصدار فى الحدود التى تقرها هيئة سوق المال .

ويجوز لمجلس الإدارة أن يضيف إلى القيمة الاسمية علاوة إصدار يحددها بناء على تقرير يقدم إليه من مراقب الحسابات وتضاف قيمة علاوة الإصدار إلى الاحتياطى القانونى .

مادة ٨٨ – ينشر بيان صحيفتين يوميتين واسعتى الانتشار يتضمن إعلان المساهمين بأولوياتهم المقررة فى الاكتتاب ، وذلك قبل الموعد المقرر لبدء الاكتتاب بسبعة أيام على الأقل ، ويجب أن يتضمن هذا البيان ما يأتى :

قيمة رأس مال الشركة قبل الزيادة .

مقدار الزيادة فى رأس المال .

تاريخ بدء وانتهاء الاكتتاب .

القيمة الاسمية للأسهم الجديدة وعلاوة الإصدار فى حالة تقريرها .

المبلغ الواجب أداؤه عند الاكتتاب .

اسم البنك الذى يودع فيه مبلغ الاكتتاب وعنوانه .

ويجوز فى الأحوال التى تقتضى ذلك الاكتفاء بإخطار كل من المساهمين بكتب مسجلة مصحوبة بعلم الوصول بالبيان المذكور .

مادة ٨٩ – توزع الأسهم الجديدة على المساهمين الذين طلبوا الاكتتاب فيها وذلك بنسبة ما يملكونه من أسهم ، فى حدود ما طلبوه من هذه الأسهم الجديدة . ويوزع الباقى على المساهمين الذين طلبوا أكثر من نسبة ما يملكونه من أسهم وفقا لحكم الفقرة السابقة ويطرح ما تبقى بعد ذلك الأسهم الجديدة للاكتتاب العام .

وتتبع فى شأن هذا الجانب الباقى من الأسهم الجديدة الأحكام المتعلقة بالاكتتاب العام عند تأسيس الشركة .

مادة ٩٠ – يجوز أن يحدد القرار الصادر بزيادة رأس مال الشركة نصيب كل من القطاع العام والقطاع الخاص فى الأسهم الجديدة وذلك استثناء من أحكام المادتين السابقتين .

مادة ٩١ – تحرر نشرة اكتتاب يوقعها كل من رئيس مجلس إدارة الشركة ومراقب حساباتها فى حالة طرح الأسهم الجديدة للاكتتاب العام ويجب أن تشتمل هذه النشرة على البيانات التالية :

(١) القرار الصادر بزيادة رأس المال .
(٢) أسباب زيادة رأس المال .
(٣) رأس مال الشركة عند إصدار الأسهم الجديدة ومقدار الزيادة المقترحة وعدد الأسهم الجديدة وعلاوة الإصدار إن وجدت .
(٤) بيان عن الحصص غير النقدية .
(٥) بيان عن متوسط الأرباح التى وزعتها الشركة خلال السنوات الثلاث السابقة على قرار زيادة رأس المال .
(٦) إقرار مراقب حسابات الشركة بصحة البيانات الواردة بالنشرة .

مادة ٩٢ – إذا لم يتم الاكتتاب فى زيادة رأس المال بالكامل فى الموعد المحدد لذلك ، يظل الاكتتاب مفتوحا حتى

تقرر الجمعية العامة للشركة ما يتبع ، ولها هذه الحالة إجراء ماترى من التعديلات الإضافية بالنسبة لزيادة رأس المال التى لم تتم تغطيتها .

مادة ٩٣ – يتبع فى تقييم الحصص العينية المقدمة عند زيادة رأس المال القواعد المقررة لتقييم الحصص العينية عند التأسيس .

مادة ٩٤ – يجوز تخفيض رأس مال الشركة إذا تبين أنه يزيد عن حاجتها أو إذا لحقتها خسارة تستوجب ذلك طبقا للتقرير الذى يقدمه مراقب الحسابات .

وتسرى فى شأن تخفيض رأس مال الشركة ذات القواعد والاجراءات التى تسرى على تعديل النظام الأساسى للشركة .

مادة ٩٥ – لا تسرى أحكام المواد من (٨٦) الى (٩٢) على شركات القطاع العام التى يمتلكها شخص عام بمفرده .

* * *

الفصل السابع

انقضاء شركة القطاع العام

مادة ٩٦ – يصدر بانقضاء الشركة قرار من الجمعية العامة لها فى حالة توفر أحد الأسباب الواردة فى قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم (٩٧) لسنة ١٩٨٣

ولا يعتد بانقضاء الشركة إلا من تاريخ شهر القرار فى السجل التجارى .

مادة ٩٧ – يكون تقدير صافى أصول الشركات على أساس القيمة الدفترية .

مادة ٩٨ – تنتهى اللجنة المشكلة لتقدير صافى أصول الشركة من أعمالها خلال مدة ستة أشهر على الأكثر للزيادة لمدة واحدة جديدة بقرار من الوزير المختص وذلك دون إخلال بما قد يعرض من منازعات قضائية وما يصدر من أحكام بشأنها .

* * *

الفصل الثامن

تحديد مستوى شركات القطاع العام

مادة ٩٩ – تقيم كل شركة من شركات القطاع العام فى أحد مستويات ثلاثة ، وتحدد الفئة الوظيفية وبدل التمثيل الخاص برئيس مجلس إدارة كل شركة وفقا للمستوى الذى يتم تحديده طبقا لأحكام هذه اللائحة .

مادة ١٠٠ – يقيم مستوى شركة القطاع العام على أساس الميزانيات والحسابات الختامية وفقا لآخر ميزانية سابقة على صدور قرار التقييم وطبقا لما يقضى به النظام المحاسبى الموحد فى ضوء العناصر الآتية كلها أو بعضها :

(أ) معدل العائد بالنسبة لجملة الأموال المستثمرة فى الشركة .

(ب) قيمة أو رقم الأعمال المنفذة بالمقارنة بإجمالى الأموال المستثمرة فى الشركة . ويحدد مجلس إدارة الهيئة القواعد والمعايير الخاصة بتطبيق العوامل المشار إليها فى البندين السابقين .

مادة ١٠١ – يصدر بتقييم مستوى الشركة من الوزير المختص بناء على اقتراح مجلس إدارة هيئة القطاع العام المختصة .

ويجوز إعادة تقييم مستوى الشركة بالنظر إلى ماطرأ على حجم نشاط الشركة وذلك فى حالات الاندماج وما يماثلها .

الفهرســـت

الصفحة

الصفحة

جدول رقم (١)

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ١٠٠٧ لسنة ١٩٧٨
بشأن المعايير اللازمة لترتيب وظائف العاملين بالقطاع العام

بيــان
بتحديد وتعريف المجموعات النوعية التى تصنف فيهاالوظائف

ملحق رقم (٣)

مذكرة ايضاحية
بشأن قرار رئيس مجلس الوزراء
باصدار معايير ترتيب الوظائف للعاملين بالقطاع العام

الصفحة

صفحة

صفحة

صفحة

صفحة

صفحة

صفحة

الكتاب الثانى
شركات القطاع العام

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٩٠ لسنة ١٩٨٥

رقم الايداع ٢١٤ / ٨٦

دار الطباعة الحديثة
٦ كنيسة الارمن - أول شارع الجيش
تليفون : ٩٠٨٣١٨

دار الطباعة الحديثة
٦ كنيسة الارمن - أول شارع الجيش
تليفون : ٩٠٨٣١٨